



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Allegato alla Delib.G.R. n. 20/57 del 30.6.2022

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Giugno 2022

*il PIAO è un piano integrato tra le varie prospettive programmatiche verso l'orizzonte unico della generazione di **“più valore pubblico”**.*

La sua “logica programmatica” può essere sintetizzata con la formula:

+ SALUTE → -RISCHI → + PERFORMANCE → + VALORE PUBBLICO

Sommario

Premessa:	6
PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)	6
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA	9
DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE	10
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA: PECULIARITÀ.....	10
IL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO.....	12
SEZIONE 2: “VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE”	16
SOTTOSEZIONE “VALORE PUBBLICO”	17
Introduzione.....	17
Il Valore Pubblico.....	19
Valore Pubblico - finalità.....	19
Creazione di valore pubblico per strategie identitarie.....	24
SOTTO SEZIONE: PERFORMANCE	36
Contenuti generali del Piano della Performance.....	36
Collegamento con il ciclo della programmazione finanziaria.....	36
Ciclo della Programmazione e della Governance: Strumenti della programmazione economica e gestione finanziaria della Regione Autonoma della Sardegna e la strategia unitaria di sviluppo della Regione Sardegna.....	37
Modello di governance piano della prestazione organizzativa (PDPO).....	38
Dalla Pianificazione strategica alla programmazione operativa.....	38
Gli obiettivi strategici per Strategia e Struttura organizzativa.....	40
Obiettivi direzionali RAS.....	79
Piano della prestazione organizzativa Sezione enti e agenzie.....	122
Dal Piano Della Prestazione Organizzativa ai Programmi Operativi annuali.....	123
I programmi operativi annuali (POA).....	124
Rimodulazione del POA.....	124
Sistema di Valutazione.....	125
SOTTO SEZIONE: RISCHI: ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	127
Parte generale.....	127
Obiettivi strategici.....	127
Soggetti coinvolti.....	127
La Giunta Regionale.....	128
Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT.....	128
Ufficio di supporto del RPCT.....	130
Dirigenti.....	130
Personale dipendente (dirigente e non dirigente) e i collaboratori.....	131
Rete degli RPCT del sistema Regione.....	131
Organismo unico di valutazione e di misurazione dei risultati dei dirigenti di vertice del sistema Regione.....	131

Responsabile della Transizione digitale (R.T.D.)	132
Processo e modalità di predisposizione del Piano	132
Analisi del contesto e valutazione del rischio	133
L'impatto del contesto esterno	133
Sviluppo demografico, economia del territorio e dinamiche socio-culturali	133
La criminalità percepita	134
Il contesto criminale	135
Focus sui delitti contro la Pubblica Amministrazione	137
L'impatto del contesto interno	138
Mappatura dei processi	138
Esiti dell'analisi	140
Analisi del contenzioso relativo al biennio 2020-2021	142
Illeciti penali e disciplinari nell'ambito dell'Amministrazione Regionale	144
Monitoraggio annuale sui codici di comportamento	145
Trattamento del rischio	147
Misure generali	147
Codice di comportamento	147
Misure di disciplina del conflitto di interessi	148
Obblighi dichiarativi e di astensione nel conflitto di interessi	148
Modelli dichiarativi, verifiche preliminari e controlli	151
Il conflitto di interessi strutturale	151
Verifiche preliminari e controlli	152
Inconferibilità e incompatibilità negli incarichi dirigenziali e amministrativi di vertice ..	152
Verifiche preliminari e controlli	153
Incompatibilità nella formazione di commissioni e assegnazione agli uffici	154
Verifiche preliminari e controlli nell'ambito dell' art. 35-bis d.lgs. 165/2001	156
Incompatibilità dei pubblici dipendenti - Incarichi extraistituzionali	158
Conferimento di incarichi direttamente dall'Amministrazione o su designazione di essa	158
Autorizzazione all'esercizio di incarichi	159
Conflitto di interessi ad effetti differiti. Il c.d. divieto di "pantouflage"	161
Stato di attuazione della misura	161
Programmazione della misura per il triennio 2022/2024	162
Verifiche e controlli	162
Formazione	162
Stato attuazione misura	163
Programmazione misura	163
La formazione di livello generale	164
Rotazione ordinaria	164
Rotazione ordinaria del personale dirigenziale	165
Stato attuazione misura	165
Programmazione misura	165
Rotazione ordinaria del personale non dirigenziale	167
Stato attuazione misura	167
Programmazione misura	167
Rotazione straordinaria	169

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti	170
Misura Patti di integrità: aggiornamento e monitoraggio	173
Misure specifiche	175
Area di rischio contratti pubblici	180
Gestione dei fondi strutturali	181
Formazione specifica	182
Programmazione misura	182
Attuazione ed efficacia della misura.....	183
TRASPARENZA	185
Amministrazione Trasparente – evoluzione, flussi informativi, monitoraggio e controllo	185
Evoluzione della sezione Amministrazione Trasparente.....	185
Flussi informativi: responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati	186
Monitoraggio e controllo sugli obblighi di trasparenza	186
Accesso civico semplice e generalizzato	186
Giornata della trasparenza.....	187
Allegati Anti corruzione e Trasparenza	188
Sottosezione Struttura organizzativa	190
Organigramma: L’organizzazione regionale.	190
Struttura organizzativa dell’Amministrazione Regionale	191
SISTEMA REGIONE (art. 1 comma 2 e comma 2 bis E Allegato 1 della L.R. 31/98)	192
Amministrazione Regionale: consistenza del personale.....	192
Articolazione organizzativa	193
SOTTOSEZIONE: LAVORO AGILE	208
Inquadramento del Piano.....	208
Il contesto normativo nazionale pre pandemia.....	209
Il contesto normativo nella Regione autonoma della Sardegna pre pandemia.	209
Il ricorso al lavoro agile durante l’emergenza pandemica	210
Il ricorso al lavoro agile nell’Amministrazione regionale durante l’emergenza pandemica	211
Il Lavoro agile post-emergenza pandemica.	215
Condizioni abilitanti il lavoro agile	217
Processi lavorativi e trasformazione digitale	217
Strumenti e modalità organizzative agili.....	218
Competenze professionali	219
Dotazioni di strumenti IT	219
Individuazione dei processi “non smartabili”	220
Ulteriori condizioni desumibili dalla normativa in materia di lavoro agile nell’ambito del lavoro pubblico.....	220
Accesso al lavoro agile	220
MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEL LAVORO AGILE	223
SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.....	229
SOTTOSEZIONE PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	241
ANNUALITÀ 2022/2024.....	241
PREMESSA: PIANIFICARE LA FORMAZIONE	241

I PERCORSI FORMATIVI.....	241
PARTE TERZA: PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'	253
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PROCESSO FORMATIVO	254
Il modello	255
Tempi di attuazione del modello	256
MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO.....	258
Piano del monitoraggio	Errore. Il segnalibro non è definito.
MONITORAGGIO DIREZIONALE	260

Premessa:

PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

L'art. 6 del DL. 09/06/2021, n. 80, come convertito dalla L. n.113 del 06 agosto 2021 e successive modificazioni, prevede che le pubbliche amministrazioni adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)¹ al fine di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente, e deve contenere:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;

c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, inoltre, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi.

Nel PIAO devono convergere il Piano della performance, il Piano Anticorruzione e trasparenza, il Piano triennale del fabbisogno, il Piano triennale di formazione, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e il Piano delle azioni positive.

Anche i Piani di rigenerazione amministrativa (PRigA) devono trovare integrazione e coordinamento con i contenuti del PIAO, considerato che Piani nazionali di ripresa e resilienza (P.N.R.R.) costituiscono innanzitutto Piani di riforma che promuovono un'ambiziosa agenda di riforme per la Pubblica Amministrazione (infatti *“una riforma strutturale della P.A. deve tener conto sia dei vincoli interni alla*

¹ Normativa di riferimento

L'iter legislativo d'introduzione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) ha preso avvio con l'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito dalla L. n. 113/2021.

Il quadro normativo dovrebbe completarsi, nei prossimi tempi con i seguenti atti:

- un DM volto a definire struttura e contenuti del PIAO, accompagnato da uno schema di piano tipo e da istruzioni operative per la sua compilazione, che ha avuto il via libera dalla Conferenza Unificata il 2 dicembre 2021;
- un DPR diretto ad abrogare i riferimenti normativi dei documenti programmatici che verranno assorbiti nel PIAO, con i relativi adempimenti.
- Linee Guida emanate nel periodo 2017-2020, e dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC), con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019.

stessa, legati al necessario ricambio generazionale e all'adeguamento delle competenze, sia di quelli esterni, riconducibili ai ritardi nell'azione di semplificazione normativa e amministrativa e di digitalizzazione delle procedure").²

In sede di prima applicazione è prevista l'adozione del PIAO entro il 30 giugno 2022 ai sensi dell'art. 6 comma 6 bis DL 80/2021 come modificato dall'articolo 7, comma 1, lettera a), numero 1), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 (al momento non convertito in legge) mentre, a partire dal 2023, il piano dovrà essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Considerato il numero delle strutture interessate alla predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, è stato costituito un apposito gruppo di lavoro composto dalla Direzione generale della Presidenza, dal Servizio controllo strategico, trasparenza e prevenzione della corruzione, dalla Direzione generale dei servizi finanziari, dal Centro Regionale di Programmazione, dalla Direzione generale del personale e riforma della regione, dall'Ufficio del Controllo interno di gestione coordinato dal Direttore generale del Centro regionale di Programmazione, *ritenendo fondamentale l'apporto del sistema della programmazione per il coordinamento e la stesura del Piano.*

Per la sua predisposizione sono stati presi in considerazione i principali documenti della Programmazione regionale quali il PRS (D.G.R. n. 9/15 del 5.03.2020, "L'identità che si costruisce nel fare per creare valore e sviluppo sostenibile per i Sardi e la Sardegna"), il DEFR e la Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile (D.G.R. n. 39/56 del 8.10.2021).

La pianificazione ha preso avvio con l'individuazione degli obiettivi strategici e, a tal fine, il Segretario generale, nell'ambito delle funzioni a lui attribuite dall'art. 2 comma 3, della L.R. 10/2021 ha invitato il Presidente e gli Assessori ad aggiornare, anche alla luce del mutato contesto socio-economico nazionale ed internazionale, gli obiettivi strategici già individuati nel documento riepilogativo elaborato nel corso del 2021, in occasione della predisposizione del PdPO, al fine di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

In esito a tale attività, con il supporto di un gruppo di lavoro appositamente costituito da rappresentanti del controllo strategico, del CRP e del controllo gestione e tenuto conto delle prime indicazioni date dal Dipartimento della Funzione pubblica nella bozza di Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del 3 dicembre 2021, sono stati individuati gli obiettivi strategici prioritari da inserire nel PIAO 2022-2024 mediante una selezione delle politiche dell'ente traducibili in termini di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si è trattato, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

² Il nuovo Accordo di Partenariato 2021/2027 prevede una nuova generazione di "Piani di rigenerazione Amministrativa", in continuità logica con i "Piani di Rafforzamento Amministrativa" della programmazione 2014/2020 e coerenti con le finalità dei più recenti "Piani integrati di Attività e di Organizzazione" adottati dal governo italiano nel quadro del PNRR.

Per Valore Pubblico in senso stretto, le Linee Guida DFP intendono: il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

In coerenza con questi risultati, (e tenendo conto che la realizzazione del programma di riforme e investimenti si muove su quattro assi principali: A. Accesso; B. Buona Amministrazione; C. Competenze; D. Digitalizzazione) si è poi proceduto alla declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi direzionali da assegnare su base triennale alle singole strutture dell'Amministrazione, integrando e coordinando la pianificazione degli obiettivi con la pianificazione delle azioni e delle risorse ad essi connesse in termini di digitalizzazione dei processi, di fabbisogno di personale, di parità di genere, di fabbisogni formativi, di sviluppo organizzativo ed (organizzazione) del lavoro agile e di riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

In questa fase di prima applicazione della normativa le varie strutture organizzative che, sulla base delle proprie competenze, hanno elaborato e predisposto le diverse Sezioni del PIAO sono enumerate di seguito:

- La Sezione Valore Pubblico è stata curata dal Servizio controllo strategico della Presidenza.
- La Sezione Performance dalla Direzione generale del Personale e Riforma in stretto raccordo con il Servizio controllo strategico, il CRP e l'Ufficio del Controllo interno di Gestione.
- La Sezione prevenzione della corruzione e trasparenza dall'Ufficio del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.
- La Sezione Sviluppo organizzativo, Lavoro agile e Azioni positive congiuntamente alla Sezione Programmazione del fabbisogno e obiettivi formativi annuali e pluriennali dalla Direzione generale del Personale e Riforma sul cui contenuto ha garantito l'esercizio dei diritti di informazione e concertazione sindacale.
- La Sezione Monitoraggio è stata curata da un gruppo di lavoro composto dall'Ufficio del Controllo interno di gestione, dal Servizio controllo strategico, dall'Ufficio del RPCT e dal CRP.
- La stesura definitiva del documento è stata predisposta ad opera del Centro Regionale di Programmazione in stretto raccordo con il Servizio del controllo strategico e con l'Ufficio del Controllo interno di Gestione.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA

DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE

<i>Amministrazione Pubblica</i>	Regione Autonoma della Sardegna
<i>Indirizzo</i>	Viale Trento 69, 09123 Cagliari
<i>PEC</i>	presidenza@pec.regione.sardegna.it
<i>C.F.</i>	80002870 923
<i>Sito web</i>	https://www.regione.sardegna.it/

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA: PECULIARITÀ

L'identità

La Regione Sardegna detiene, ai sensi dell'art. 116 della Costituzione, una condizione di autonomia. L'art. 1 della legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 3 che ha approvato lo Statuto speciale per la Sardegna, prevede che la medesima sia "fornita di personalità giuridica entro l'unità politica della Repubblica Italiana, una e indivisibile".

Il mandato istituzionale

In forza della sua specialità la Sardegna dispone di forme e condizioni particolari di autonomia sotto il profilo politico, legislativo, amministrativo e finanziario nel rispetto dei principi della Costituzione, nonché dell'ordinamento comunitario e internazionale, secondo il dettato dello Statuto.

Le ragioni storiche della specialità si fondano su elementi storici, politici, istituzionali e geografici. L'**autonomia legislativa** della regione Sardegna è articolata sui tre livelli di competenza:

esclusiva, ai sensi dell'art. 3 dello Statuto, in forza della quale la Regione legifera in materia di ordinamento degli uffici e degli enti amministrativi della Regione e stato giuridico ed economico del personale; ordinamento degli enti locali e delle relative circoscrizioni; polizia locale urbana e rurale; agricoltura e foreste; piccole bonifiche e opere di miglioramento agrario e fondiario; lavori pubblici di esclusivo interesse della Regione; edilizia ed urbanistica; trasporti su linee automobilistiche e tramviarie; acque minerali e termali; caccia e pesca; esercizio dei diritti demaniali della Regione sulle acque pubbliche; esercizio dei diritti demaniali e patrimoniali della Regione relativi alle miniere, cave e saline; usi civili; artigianato; turismo, industria alberghiera; biblioteche e musei di enti locali;

concorrente, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto, in forza della quale la Regione legifera con leggi vincolate al rispetto dei principi fondamentali dettati dalle leggi dello Stato, in materia di industria, commercio ed esercizio industriale delle miniere, cave e saline; istituzione ed ordinamento degli enti di credito fondiario ed agrario, delle casse di risparmio, delle casse rurali, dei monti frumentari e di pegno e delle altre aziende di credito di carattere regionale; relative autorizzazioni; opere di grande

e media bonifica e di trasformazione fondiaria; espropriazione per pubblica utilità non riguardante opere a carico dello Stato; produzione e distribuzione dell'energia elettrica; linee marittime ed aeree di cabotaggio fra i porti e gli scali della Regione; assunzione di pubblici servizi; assistenza e beneficenza pubblica; igiene e sanità pubblica; disciplina annonaria; pubblici spettacoli.

integrativa ed attuativa delle leggi dello Stato, ai sensi dell'art. 5 dello Statuto, in forza della quale la Regione legifera nel rispetto sia dei principi sia delle disposizioni di dettaglio contenute nelle leggi statali, adattandole alle esigenze locali, in materia di istruzione di ogni ordine e grado, ordinamento degli studi; lavoro; previdenza ed assistenza sociale; antichità e belle arti; nelle altre materie previste da leggi dello Stato.

La legge costituzionale n. 3 del 2001 ha ampliato le competenze legislative delle regioni italiane e statuto ordinario, garantendo nel contempo le prerogative della Regione Sardegna con la previsione, all'art. 10, che "Sino all'adeguamento dei rispettivi statuti, le disposizioni della presente legge costituzionale si applicano anche alle Regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano per le parti in cui prevedono forme di autonomia più ampie rispetto a quelle già attribuite".

L'autonomia amministrativa della Regione Sardegna si fonda sul principio del parallelismo, in base al quale la Regione esercita le funzioni amministrative nelle materie di propria competenza legislativa esclusiva, nonché in quelle di materia concorrente e, infine, quelle delegate dallo Stato. Le funzioni amministrative sono, poi, articolate in forza del principio di sussidiarietà e, pertanto, affidate prioritariamente ai comuni, gli enti territoriali più prossimi ai cittadini beneficiari dei servizi erogati, e solo ove reso necessario per motivi di differenziazione e adeguatezza, alle unioni di comuni, alle province, alla stessa Regione o, in ultima istanza, allo Stato.

L'art. 11, comma 2, della legge n. 131 del 2001 (attuazione della riforma del Titolo V) prevede espressamente il trasferimento dallo Stato alla regione Sardegna delle competenze amministrative "ulteriori" riconosciute in forza dell'art. 10 della Legge Costituzionale n. 3 del 2001 per mezzo di specifici decreti legislativi di attuazione.

La regione Sardegna, affinché possa reperire le risorse necessarie per adempiere ai propri compiti istituzionali, è dotata di una propria autonomia finanziaria. La Regione ha, infatti, una propria finanza, coordinata con quella dello Stato, in armonia con i principi della solidarietà nazionale, nei modi stabiliti dal Titolo III dello Statuto ai sensi del quale la Regione detiene quote di compartecipazione sulle tasse ed imposte ivi elencate riscosse nel territorio regionale, nonché su quelle che, sebbene relative a fattispecie tributarie maturate nell'ambito regionale, affluiscono, in attuazione di disposizioni legislative o per esigenze amministrative, ad uffici finanziari situati fuori del territorio della regione.

IL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO

Redazione a cura dell'Ufficio di Statistica della Regione

Popolazione

In Sardegna, a partire dal 2015, si assiste a una diminuzione ininterrotta della popolazione residente. La combinazione tra bassa natalità, contenuta fecondità, oltre al minore apporto della popolazione straniera – nell'ultimo anno in Sardegna gli stranieri diminuiscono del -5,7% – ha rafforzato la tendenza ad una progressiva contrazione della popolazione, con un calo del -1,3% nell'ultimo anno (Italia -0,7%). L'andamento negativo del saldo naturale ci dà la misura di quanto le nascite non riescano a compensare i decessi arrivando nel 2020 a -10.547 con un peggioramento del 29,5% rispetto al 2019. I dati confermano il progressivo invecchiamento della popolazione sarda. Nel 2015 c'erano circa 181 persone di 65 anni e oltre ogni 100 persone (Italia 158), mentre nel 2020 questa proporzione è di 232 a 100 (Italia 183) e il numero di anziani per bambino con meno di 15 anni nel periodo considerato passa da 5,8 a 8,5 anziani (in Italia da 5,8 a 6,3).

Lavoro

Nel 2020, i dati del mercato del lavoro in Sardegna evidenziano una riduzione degli occupati (-27 mila) rispetto all'anno precedente, con un conseguente peggioramento del tasso di occupazione della popolazione di 15-64 anni che passa dal 53,8% al 52,1% (in Italia dal 59% al 58%) e dal contestuale calo dei disoccupati (-16 mila) e del relativo tasso che va dal 14,7% del 2019 al 13,3% del 2020 (in Italia dal 10% al 9,2%). Le stime di Prometeia per il 2021 sulla disoccupazione ipotizzano valori sostanzialmente stabili per la Sardegna (13,2%) e leggermente peggiorativi per l'Italia (9,6%). La diminuzione di occupati e disoccupati incide inevitabilmente sul tasso di attività, ovvero sul rapporto fra le persone occupate assieme a quelle in cerca di occupazione sulla popolazione in età attiva, che nel 2020 si attesta sul 60,3% (Italia 64,1%) riducendosi di 3,1 punti percentuali rispetto al 2019. Nel 2020 il tasso di mancata partecipazione 15-74 anni, che tiene conto anche di quanti sono disponibili a lavorare ma non lo cercano attivamente cogliendo in tal modo gli effetti di scoraggiamento che pesano sul mercato del lavoro, è pari al 26,4%, riducendosi di 0,1 punti percentuali rispetto all'anno precedente e collocandosi ben al di sopra del valore nazionale (19%).

Condizioni economiche della popolazione

Andando ad analizzare il disagio economico delle persone e delle famiglie, l'indice di povertà o esclusione sociale, che misura l'incidenza delle persone a rischio di povertà, in situazione di grave deprivazione materiale e che vivono in famiglie a intensità lavorativa molto bassa sul totale della popolazione, mostra per il 2019, ultimo anno disponibile, una situazione in miglioramento rispetto agli anni precedenti. In particolare il dato del 28,7%, il più basso nel periodo osservato, è superiore rispetto al dato nazionale di soli 2,9 punti percentuali, dopo aver toccato negli anni precedenti fino a 9 punti di differenziale.

Per quanto riguarda l'incidenza di povertà relativa familiare, che misura le famiglie con una spesa media mensile per consumi al di sotto di una soglia di povertà relativa convenzionale (1.001,86 Euro nel 2020), il dato della Sardegna per il 2020, nel contesto di forte crisi economica generata dalle misure di contrasto alla pandemia, è pari al 13,9%, in aumento di 1,1 punti percentuali rispetto al 2019 e di 3,8 punti in più rispetto al dato dell'Italia complessivamente intesa che registra un miglioramento di 1,3 punti rispetto al 2019. È da sottolineare che negli anni passati la Sardegna ha mostrato situazioni di maggiore sofferenza, in particolare nel 2018 con il 19,3%, in cui la distanza rispetto al dato nazionale era pari a 7,5 punti percentuali.

Istruzione

Nel corso degli ultimi 5 anni il fenomeno degli abbandoni scolastici e della marginalizzazione dei giovani dalla formazione e dal lavoro è decisamente migliorato in Sardegna. Infatti, i giovani di 18-24 anni che abbandonano prematuramente gli studi sono passati dal 22,9% del 2015 al 12,0% del 2020 con una riduzione di 5,8 punti percentuali rispetto al 2019 e al di sotto di 1,1 punto sul totale nazionale dell'ultimo anno, mentre il tasso dei giovani NEET di 15-29 anni, che non sono né occupati né inseriti in un percorso di istruzione o di formazione, nel 2020 si attesta sul 26,1% riducendosi di 5,6 punti rispetto al 2015 e di 1,6 rispetto al 2019, sebbene superiore di 2,8 punti al valore italiano. Anche il livello di istruzione terziaria della popolazione sarda è in crescita passando dal 18,6% del 2015 al 25,1% del 2020 aumentando di 3,5 punti percentuali in più rispetto al 2019, ma rimanendo al di sotto di 2,7 punti sul dato nazionale.

Conti economici

Secondo le stime dell'Istat di Contabilità nazionale e territoriale, la dinamica del PIL in Sardegna - in miglioramento nel 2019 - ha risentito per il 2020 degli effetti della pandemia, facendo registrare una diminuzione in variazione percentuale del PIL regionale pari a -9,6%, sostanzialmente in linea con l'andamento negativo per tutto il resto del Paese, pari a -8,9%. A livello settoriale sono i Servizi a presentare la variazione di Valore aggiunto ai prezzi base regionale negativa più elevata, pari a -10,0%, contro il -8,3% dell'Industria in senso stretto, il -4,8% delle Costruzioni e il -6,6% dell'Agricoltura. Le previsioni più ottimistiche per il 2021, elaborate e rilasciate da Prometeia a gennaio 2022, prima dello scoppio della guerra in Ucraina, prevedevano una crescita del PIL intorno a +5,3% per la Sardegna e del +6,3% per l'Italia. Tali stime, pur dovendo essere riviste, in considerazione dell'evoluzione dello scenario geopolitico attuale, continuano a rappresentare degli indicatori a tendere che ipotizzano un'interessante proiezione della crescita del comparto delle Costruzioni (+19,1% per la Sardegna, in linea con il +19,4% per l'Italia) e un miglioramento per tutti gli altri settori, compreso quello dei Servizi anche se su valori stimati di crescita intorno al +4,2% per la Sardegna e +4,6% per l'Italia. Nonostante la diminuzione anche in senso assoluto del Valore aggiunto del settore terziario regionale, la sua incidenza percentuale sul totale della ricchezza prodotta in Sardegna rimane intorno all'81%, mostrando un livello di terziarizzazione dell'economia regionale superiore a quello nazionale pari al 74% circa.

Il PIL regionale per abitante si attesta a poco più di 20 mila Euro (circa 28 mila Euro a livello nazionale), inferiore di circa 1.800 Euro per abitante rispetto al 2019, tuttavia, considerato che la perdita di PIL per abitante si è registrata in tutto il Paese, fatto 100 il valore del PIL per abitante dell'Italia, quello regionale si mantiene pari a 72 come per il 2019, anno finale di un trend in crescita seppur molto lieve, dal 2016.

Struttura produttiva e competitività

Alla fine del 2021, la struttura produttiva regionale era rappresentata da circa 145 mila imprese attive presso il Registro Imprese. Di queste, il 24,1% è costituito da imprese del settore dell'Agricoltura, Silvicoltura e Pesca, il 21,0% da imprese Industriali, Costruzioni comprese, e il restante 54,8% è costituito da imprese del comparto dei Servizi, incluso il Commercio. Il tasso di natalità delle imprese a livello regionale, che ha evidentemente subito un calo nel 2020, migliora nel 2021 attestandosi al 6,1%, quasi in linea con il 6,4% nazionale, ma non ancora in linea con la vivacità mostrata intorno al 2017. La struttura produttiva locale è composta per il 65% da imprese individuali, mentre a livello nazionale tale forma giuridica incide per il 58%. In ogni caso, il peso delle imprese individuali sta diminuendo di quasi 4 punti percentuali rispetto al 2015 per la Sardegna e di 3 punti per l'Italia. Il tessuto produttivo è comunque costituito da imprese di piccole dimensioni: nel 2019 la dimensione media delle imprese appartenenti ai settori dell'Industria e dei Servizi, calcolata dall'Istat a partire dai dati del Registro Statistico Asia Imprese, è pari a 2,9 addetti, valore ancor più contenuto dei 4 addetti per impresa a livello nazionale. Dal punto di vista della competitività, a partire dall'analisi degli indicatori territoriali delle Politiche si sviluppo dell'Istat, si rileva una Capacità di esportare delle imprese regionali – pari al valore delle esportazioni di merci sul PIL – in diminuzione dal 16,1% del 2019 al 10,6% del 2020, mentre a livello nazionale non si rileva la stessa diminuzione e il valore delle esportazioni sul PIL si mantiene al di sopra del 26% anche nel 2020. E' soprattutto la capacità di esportare in settori a domanda mondiale dinamica – che sono sostanzialmente la chimica, farmaceutica e botanica, computer e apparecchi elettrici, elettronici, mezzi di trasporto, attività professionali, scientifiche, tecniche e artistiche, di intrattenimento e divertimento – a segnare la differenza rispetto al Paese complessivamente inteso: per la Sardegna nel 2021 tale valore si attesta intorno al 4%, mentre per l'Italia è pari al 32%. Infine, l'indicatore sulla specializzazione produttiva nei settori ad alta tecnologia, calcolato come rapporto tra gli occupati nei settori manifatturieri ad alta tecnologia e nei settori dei servizi ad elevata intensità di conoscenza e ad alta tecnologia in percentuale sul totale degli occupati, mette in evidenza come la Sardegna si attesti intorno all'1,6%, meno della metà del dato italiano pari al 3,9%.

Agenda digitale

La Sardegna nel 2020 presenta un valore di penetrazione della banda ultra larga, intesa come numero di abbonamenti in banda ultra larga in percentuale sulla popolazione residente, pari al 16,2%, in crescita costante fin dal 2015 quando la capacità di penetrazione era allo 0,5%, e si colloca 4,2 punti sotto al valore nazionale, pari al 20,4%. In progressivo aumento anche il grado di utilizzo di internet nelle famiglie negli ultimi 12 mesi che si attesta al 70,5%, non distante dal 73,3%

del valore nazionale. Invece resta ampia la differenza nel grado di utilizzo di internet nelle imprese, che nel 2020 per la Sardegna è pari al 41,9% mentre per l'Italia complessivamente intesa si attesta al 53,2%, con 11,3 punti percentuali in più.

Ambiente ed energia

Analizzando la potenza efficiente lorda delle fonti rinnovabili, che misura in Megawatt la massima potenza elettrica possibile per una durata di funzionamento sufficientemente lunga per la produzione esclusiva di potenza attiva delle fonti rinnovabili (idroelettrica, eolica, fotovoltaica, geotermoelettrica, biomasse) sulla potenza efficiente lorda totale, in Sardegna nel corso degli ultimi cinque anni si è registrata una variazione in aumento del 20% attestandosi sempre su valori superiori all'Italia che nel 2020 sono pari a 6,3 punti percentuali in più. Sul versante ambientale la Sardegna è sicuramente una regione virtuosa per la raccolta differenziata dei rifiuti. La crescita percentuale è continua, aumentando dal 2015 al 2020 del 32,2% e attestandosi su percentuali alte rispetto alla media nazionale (11,5 punti in più nel 2020) anche in considerazione del fatto che 366 comuni su 377 hanno aderito alla raccolta differenziata. L'incidenza della certificazione ambientale, che esprime la capacità delle organizzazioni certificate di promuovere anche i miglioramenti dell'efficienza ambientale richiesti dalla certificazione ISO 14001 nel loro complesso oppure in singoli siti produttivi di esse, si sta diffondendo anche in Sardegna. Le organizzazioni regionali nel corso degli anni hanno aderito alla certificazione e, soprattutto dal triennio 2018-2020, si nota un incremento sostanziale, diminuendo nell'ultimo anno di osservazione il divario a 1,5 punti percentuali con il dato nazionale. I siti di importanza comunitaria (SIC), che sono parte della rete ecologica Natura 2000 diffusa su tutto il territorio dell'Unione europea istituita ai sensi della Direttiva 92/43/CEE "Habitat" per garantire il mantenimento a lungo termine degli habitat naturali e delle specie di flora e fauna minacciati o rari a livello comunitario, hanno in Sardegna una grande rilevanza in termini di ettari (366.772 nel 2021) ricoprendo il 15,2% della superficie regionale totale, contro il 14,6% dell'Italia complessivamente intesa.

Attrazione culturale e turistica

Per la domanda culturale dei musei e degli istituti similari, il 2020 è stato inevitabilmente un anno di elevata contrazione. A livello regionale si è passati da più di 6 mila visitatori medi per museo o istituto simile non statale del 2019 a poco più di 2 mila del 2020. In Italia, la contrazione è ancora più evidente, facendo registrare una diminuzione dei visitatori medi per museo da più di 16 mila del 2019 a circa 6 mila nel 2020. Anche il Tasso di turisticità regionale, calcolato come rapporto tra le giornate di presenza (italiani e stranieri) nel complesso degli esercizi ricettivi per abitante, presenta un calo drastico in conseguenza delle restrizioni degli spostamenti sul territorio connesse alle misure di contenimento della pandemia: da 9,4 giornate del 2019 a circa 4 nel 2020. In Italia il calo è stato da 7,3 giornate nel 2019 a 3,5 nel 2020. Tali misure sono andate a diminuire il già contenuto valore delle presenze (italiani e stranieri) nel complesso degli esercizi ricettivi nei mesi non estivi: da 1,7 giornate per abitante del 2019, inferiore al valore italiano pari a 3, a 0,4 giornate nel 2020, inferiore al valore di 1 giornata a livello nazionale.

SEZIONE 2: “VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE”

SOTTOSEZIONE “VALORE PUBBLICO”

Introduzione

L'insieme delle attività descritte nella presente sezione è dedicato alle sette strategie identitarie, intese come strumenti destinati alla creazione del valore pubblico, che hanno come comune denominatore principi ormai universalmente riconosciuti e condivisi che trovano una sintetica summa in diversi costrutti sociali frutto della collaborazione tra le principali istituzioni nazionali, europee e mondiali.

Nascono in questo modo l'Agenda ONU 2030 o la Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile che disegna una visione di un futuro e di uno sviluppo incentrati sulla sostenibilità, quale valore condiviso e imprescindibile per affrontare le sfide globali del nostro paese.

In quest'ottica appare del tutto logica la scelta della regione Sardegna di connettere la creazione di Valore pubblico con gli obiettivi e i target dell'Agenda ONU 2030 e in coerenza con la recente adozione della Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile (SRSvS), avvenuta con deliberazione della Giunta Regionale N. 39/56 del 8.10.2021.

Sempre in quest'ottica vanno interpretati i diversi indicatori statistici che si affiancano (o spesso già ricompresi nei diversi documenti), nel tentativo di misurare le diverse dimensioni del benessere. I vari indicatori ormai consolidatisi nella prassi sono stati adottati anche nel presente documento e sono analizzabili nel dettaglio sia in forma analitica che grafica negli allegati A, B e C.

Questi indicatori esprimono una tendenza ideale e desiderabile a cui ogni società dovrebbe tendere al di là di qualunque possibile ostacolo e a cui ogni azione o obiettivo dovrebbero ispirarsi.

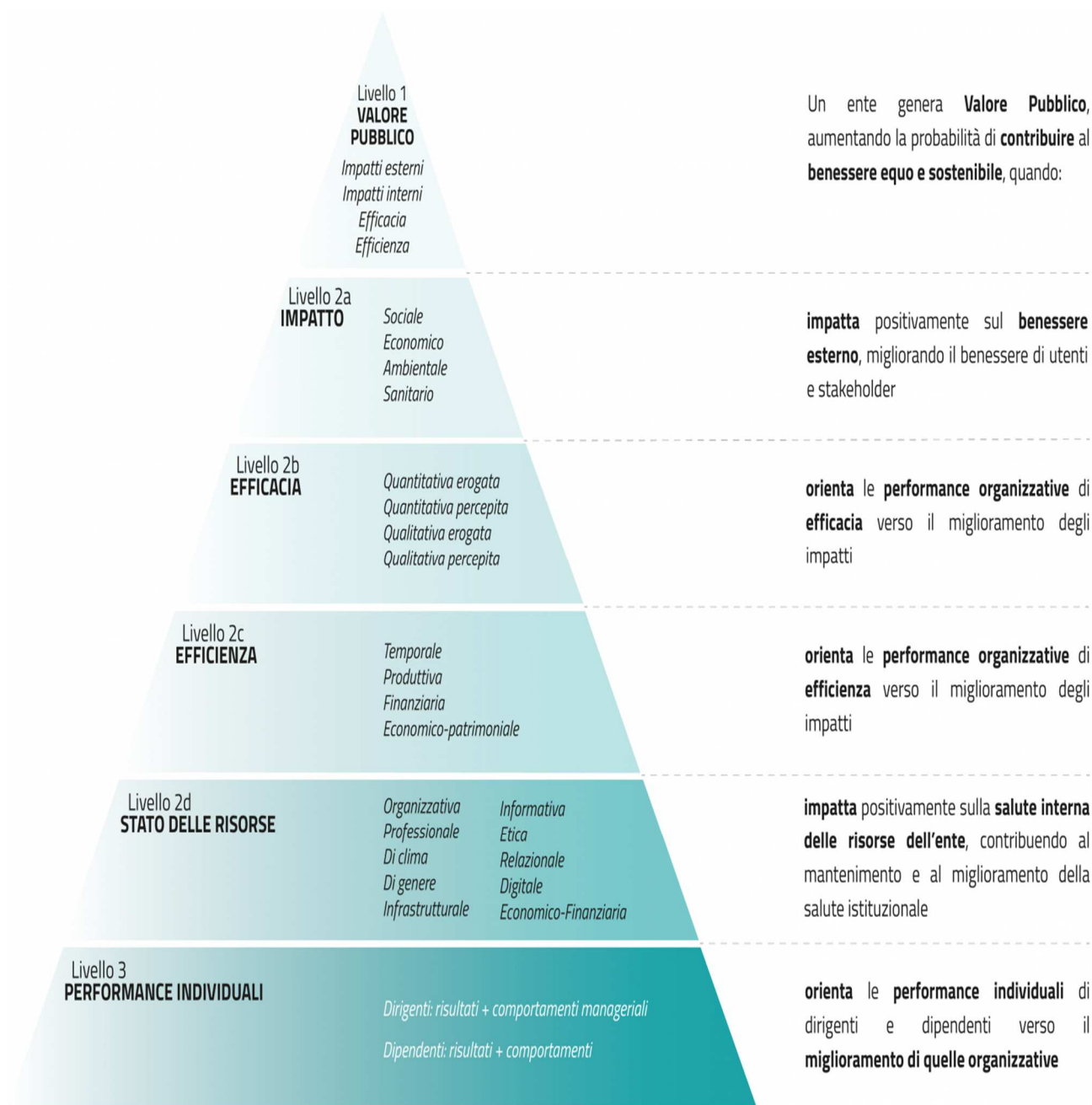
Questa visione ideale incontra purtroppo alcuni vincoli. Il primo tra tutti è la necessaria disponibilità di risorse finanziarie adeguate alla realizzazione dei progetti che permettano il raggiungimento di questi obiettivi e proprio in questa prospettiva, ossia porre rimedio alla limitatezza delle risorse disponibili in capo alle diverse amministrazioni, si inserisce l'adozione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che prevede cospicui investimenti destinati, in orizzonte temporale ravvicinato, a riparare i danni economici e sociali causati della crisi pandemica e, con una prospettiva più di medio-lungo termine, arginare alcune debolezze che affliggono la nostra economia e la nostra società da decenni.

Un altro vincolo è la disponibilità, la tempestività e il costo di reperimento delle informazioni che permettano il monitoraggio costante dei valori dei diversi indici proposti negli allegati.

Oltre a queste problematiche non si può non considerare che il PIAO deve considerare sia esigenze esterne di lungo periodo, mirabilmente descritte dagli indicatori BES o da quelli della SRSvS, sia esigenze interne di breve periodo, come per esempio il monitoraggio della performance individuale e organizzativa. Proprio per la contemperazione di questi due aspetti si è optato per un modello che affianca agli indicatori precedentemente menzionati una serie di indicatori che, pur ad essi ispirandosi, offrono una migliore monitorabilità nel breve-medio periodo e un'accessibilità maggiore in termini di economicità computazionale.

Pertanto, in questa prima stesura del PIAO, la Regione Sardegna intende valutare il Valore Pubblico sulla base degli impatti che si determineranno a seguito del raggiungimento degli obiettivi strategici previsti per il triennio 2022-2024. Gli impatti derivanti dal raggiungimento degli obiettivi sono valutati in relazione ai benefici finali che l'amministrazione è in grado fornire ai cittadini e agli stakeholders. La valutazione del Valore Pubblico atteso è quindi la somma degli impatti ottenuti dagli obiettivi strategici visti come l'attuazione delle sette strategie identitarie precedentemente descritte.

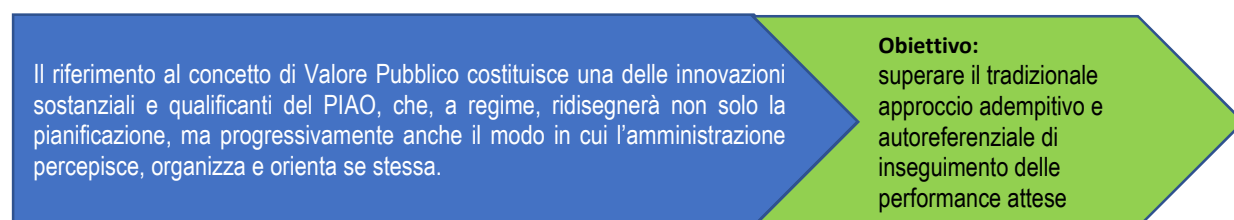
Nella sezione dedicata al monitoraggio saranno descritte nel dettaglio le modalità di valutazione del Valore pubblico.



Il Valore Pubblico

Il Valore Pubblico³, può essere definito come l'incremento del benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholders nelle varie prospettive (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) derivante dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo utilizzando al meglio le risorse (finanziarie, tecnologiche, organizzative) in armonia con i concetti di sostenibilità ambientale e capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi.

Il riferimento al concetto di Valore Pubblico costituisce una delle innovazioni sostanziali e qualificanti derivante dall'introduzione del PIAO che, a regime, ridisegnerà non solo la pianificazione, ma progressivamente anche il modo in cui l'amministrazione percepisce, organizza e orienta sé stessa. Con il PIAO si avvia un importante cambio di paradigma che pone il Valore Pubblico al centro della pianificazione di tutti gli obiettivi, della loro valutazione, delle misure per garantire il buon funzionamento dell'amministrazione e, infine, delle scelte relative alla sua organizzazione e al personale.



Valore Pubblico - finalità

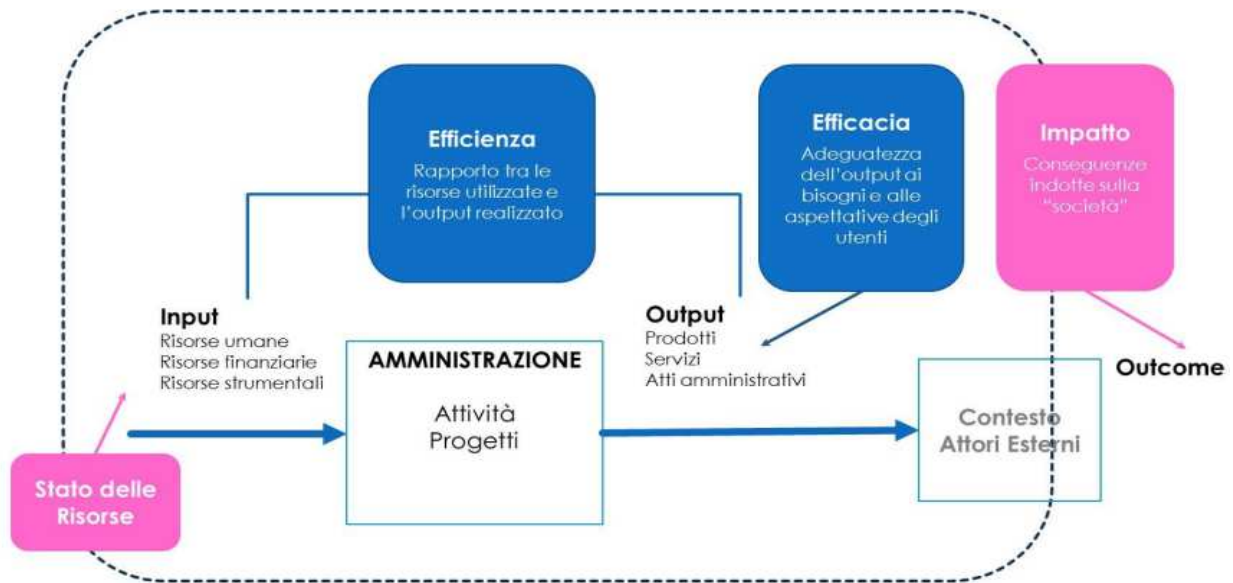
Il momento in cui tale innovazione viene introdotta risulta oltre tutto cruciale, in quanto le strutture regionali saranno chiamate, nel triennio 2022/2024 e, in particolare, nel 2022, ad affrontare alcune sfide determinanti: la gestione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, l'implementazione della nuova fase di programmazione europea 2021/2027, la chiusura del precedente settennio di programmazione 2014-2020.

Tutto ciò richiede un notevole sforzo programmatico e una forte capacità progettuale e organizzativa per la messa in campo delle complesse procedure derivanti dalla gestione, assolutamente straordinaria, della grande quantità di risorse che saranno messe a disposizione del territorio e che dovranno essere orientate e utilizzate al meglio per ridare slancio al sistema economico e sociale. È necessario, a tal fine, arginare ogni possibile tendenza all'autoreferenzialità e, nel formulare i propri obiettivi, l'amministrazione deve proiettare il proprio orizzonte di scopo al di là del mero funzionamento degli uffici, in un'ottica di reale utilità per la collettività.

Grazie alla centralità della sezione Valore, nel PIAO vengono descritti processi caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla dimensione innovativa rappresentata dal grado di apertura

³ Il riferimento alla creazione di Valore Pubblico era già stato introdotto dalle modifiche apportate nel 2017 al D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 50, in materia di performance delle pubbliche amministrazioni, proprio con l'obiettivo di superare il tradizionale approccio adempitivo e autoreferenziale di inseguimento delle performance attese. La centralità di una prospettiva di "valore pubblico" nei processi di pianificazione aveva peraltro trovato conferma anche nello stesso Piano nazionale anticorruzione - PNA 2019 dell'ANAC, che ne aveva affermato l'importanza nel definire le indicazioni metodologiche per la redazione dei piani triennali di prevenzione. Inoltre, il concetto di valore pubblico ha trovato una prima definizione "istituzionale" nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2017.

dell'amministrazione ai principali stakeholders e ai destinatari ultimi, cioè i cittadini, allontanando il tradizionale approccio legato all'adempimento.



Va evidenziato che il percorso di disciplina, a livello nazionale, del PIAO e di questa nuova modalità di programmazione di attività e organizzazione non è al momento concluso. Il Decreto del Presidente della Repubblica riguardante l'individuazione e l'abrogazione dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal PIAO non è ancora ufficiale e si è in attesa dell'emanazione del Decreto Ministeriale di definizione del contenuto standard del PIAO.

In attesa delle norme nazionali di attuazione del PIAO, la Regione Sardegna ha adottato un approccio metodologico al "Valore Pubblico", applicando la normativa introdotta dall'art. 6 del DL 80/2021, basandosi su un modello predisposto all'interno dalle strutture regionali, che segue le indicazioni riportate nella bozza di Linee Guida pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'approccio scelto fornisce evidenza di come l'attività dell'amministrazione, impegnata nell'attuazione delle sette strategie identitarie, si traduca in una serie di politiche che mirano alla creazione di Valore pubblico (outcome/impatti) ispirandosi alle misure di benessere equo sostenibile⁴, per i principali stakeholders sui diversi aspetti di benessere. In tal modo si consegue l'obiettivo di valutare il progresso della società sarda non solo dal punto di vista economico ma anche sociale, ambientale e nelle altre prospettive di benessere.

In altri termini, con l'attuazione delle strategie identitarie, formulate per rispondere in maniera sinergica alle sfide della regione, vengono perseguiti livelli di performance e di impatto sui benessere sempre più elevati rispetto a un livello di partenza (baseline definita a valori storici acquisiti da fonti ufficiali), che puntano ad avvicinare, eguagliare, e in alcuni casi superare, i valori medi rilevati per l'Italia.

⁴ I domini di benessere utilizzati sono quelli del progetto Bes, che nasce nel 2010 per misurare il benessere equo e sostenibile. La creazione di valore viene valutata in termini di valori attesi sui seguenti domini del benessere: Salute; Istruzione e formazione; Lavoro e conciliazione tempi di vita; Benessere economico; Relazioni sociali; Politica e istituzioni; Sicurezza; Benessere soggettivo; Paesaggio e patrimonio culturale; Ambiente; Innovazione, ricerca e creatività; Qualità dei servizi.

La scelta della regione Sardegna di connettere la creazione di Valore con gli obiettivi e i target dell'Agenda ONU 2030 è coerente con la recente adozione della Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile (SRSvS), con deliberazione della Giunta Regionale N. 39/56 del 8.10.2021.5

Gli incrementi di benessere⁶ sono “attesi” come effetti concreti della realizzazione degli obiettivi strategici⁷ e delle numerose azioni previste per ogni strategia identitaria e valutati sinergicamente nel loro complesso. Per ciascuna strategia, sono stati infatti individuati, con un sistema a cascata, diversi obiettivi strategici definiti dal pertinente organo di direzione politica in continuità con il Programma Regionale di Sviluppo.

L'approccio al valore pubblico non può pertanto che avviarsi a partire da questi obiettivi di medio-lungo periodo, fatti propri dalla Regione con la SRSvS, definita ed approvata sulla base della visione strategica dell'attuale XVI Legislatura, che ha come obiettivo fondante quello di “Costruire la Nuova Identità Sarda”.

Sulla base di questa strategia tutti gli interventi riguardanti l'economia, la società e la cultura sono orientati per realizzare un'autentica “identità sarda”, valore fondamentale per migliorare il benessere dei

⁵ Tale strategia è stata sviluppata secondo un approccio di governo integrato che, partendo proprio dall'Agenda ONU, tiene conto delle diverse dimensioni del benessere, tra cui salute, istruzione di qualità, lavoro dignitoso, inclusione sociale, tutela del territorio, lotta ai cambiamenti climatici, con una strategia complessiva che mette a valore le risorse identitarie delle Sardegna. A tal fine, la strategia ha definito, attraverso un ampio processo partecipativo, i target da raggiungere in Sardegna entro il 2030, tenuto conto del posizionamento iniziale della regione rispetto agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile SDGS. Inoltre la SRSvS è stata sviluppata in coordinamento con la politica di coesione comunitaria 2021-2027, che ha i recepito gli stessi obiettivi dell'Agenda ONU 2030.

6 Note sui valori attesi sugli indicatori di benessere

Si evidenzia che:

- I valori attesi sugli indicatori di impatto per il valore pubblico vengono definiti tenuto conto delle politiche pubbliche regionali che si intendono proseguire o avviare nel corso del periodo di programmazione 2022-2024, anche con l'avvio degli investimenti e delle azioni finanziate con i fondi europei e nazionali 2021-2027 e i fondi del PNRR;

- La programmazione strategica 2022-2024 si pone in un orizzonte temporale che va oltre la conclusione della legislatura in corso. Per tale motivo i valori attesi includono una proiezione anche per l'inizio della successiva, con un approccio strategico orientato al lungo periodo.

I valori attesi al 31.12.2024 sono attualmente proiezioni la cui origine è così definita:

o Proiezione statistiche regionali, definite anche sulla base di banche dati private o pubbliche, opportunamente citate, definite con il supporto del Servizio Statistica regionale ed elettorale della Presidenza;

o Target fissati al 2030 dalla SRSvS;

o Proiezioni specifiche dell'organo politico.

Le proiezioni al 2024 devono essere considerate di carattere sperimentale e di primo avvio della programmazione. È obiettivo dell'Amministrazione regionale, in esito alle risultanze del primo monitoraggio del PIAO, procedere con il loro affinamento con strumenti e tecniche operative in grado di supportare l'organo politico nella definizione dei risultati attesi sui benessere, con una sempre più precisa correlazione tra le singole strategie di intervento, il loro impatto sinergico e l'incremento dei benessere secondo gli indicatori prescelti.

Si deve inoltre tener in debita considerazione che i valori degli indicatori di impatto macro-economico-sociale per la Sardegna sono in massima parte influenzate dalle politiche pubbliche nazionali e sovranazionali e dall'effettivo andamento congiunturale nazionale ed internazionale, oltre da eventi di rischio generale non preventivabili.

7 Note sugli obiettivi strategici

Con riferimento all'arco temporale triennale 2022-2024, le sette strategie identitarie sono declinate in specifici obiettivi strategici, funzionali alla realizzazione strategia identitaria e alla creazione di Valore Pubblico, inteso, prima di tutto, come benessere dei cittadini sardi e dell'intera comunità.

Tutti gli obiettivi sono definiti sulla base degli indirizzi politici contenuti nelle Dichiarazioni programmatiche del Presidente della Giunta Regionale del 8 maggio 2019 e del Programma Regionale di Sviluppo 2020-2024, tenuto conto dello stato di effettiva realizzazione dei generali obiettivi di mandato, nonché del nuovo contesto economico, sociale e sanitario venutosi a creare a seguito della pandemia da COVID-19 e non ultime, le tensioni internazionali conseguenti all'intervento armato in Ucraina.

Il processo di definizione degli obiettivi strategici, avviato avendo come base di riferimento il ciclo di programmazione precedente 2021-2023, tiene conto del monitoraggio sull'effettivo stato di attuazione e delle eventuali linee strategiche elaborate in risposta al sopravvenuto contesto economico-sociale, ed è il risultato di un'intensa attività collaborativa tra il gruppo di lavoro coinvolto nella definizione del PIAO e gli Assessorati regionali - sia per la parte politica (Assessori e Uffici di Gabinetto) che per la parte amministrativa (Direttori generali e relative strutture). Per ogni obiettivo strategico è stato definito:

Il periodo nel quale l'obiettivo deve essere perseguito e conseguito;

le Missioni e i Programmi del bilancio regionale, ai sensi del D.lgs. 118/2011, nei quali sono state, sono o devono essere messe a disposizione le risorse finanziarie per il perseguimento dell'obiettivo;

gli indicatori di outcome, con relativi impatti attesi;

gli indicatori di output, con relativi risultati attesi.

le azioni da porre in essere per la realizzazione dell'obiettivo.

sardi e di tutti i visitatori. L'”Identità” rappresenta, pertanto, contemporaneamente strumento e obiettivo, che costruisce e si costruisce, in un processo virtuoso che genera Valore Pubblico.

La strategia identitaria della regione Sardegna è stata definita nel Programma Regionale di Sviluppo (PRS) 2020-2024, articolata in sette specifiche strategie identitarie:

Strategia 1 L'identità politica-istituzionale

Strategia 2 L'Identità economica

Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica

Strategia 4 L'Identità sociale, del lavoro e della salute

Strategia 5 L'Identità culturale

Strategia 6 L'identità rurale

Strategia 7 L'identità dell'Insularità

La creazione del valore viene inquadrata a partire dalle sette strategie identitarie, mostrando per ciascuna di esse gli incrementi attesi sui diversi aspetti di benessere del sistema Sardegna, avendo come riferimento i corrispondenti valori medi dell'Italia.

Gli obiettivi di miglioramento delle prestazioni rese alla collettività, da questo punto di vista, si inquadrano come strumentali al benessere, creando un forte collegamento tra la performance dell'Amministrazione e la creazione di valore.

I domini di benessere utilizzati come riferimento nell'analisi sono:



I risultati attesi vengono metodologicamente confrontati con la baseline (valore iniziale) e con i valori medi riferiti all'Italia.

Al fine di assicurare la misurazione degli impatti su ciascun dominio di benessere, è stata selezionata una batteria di n° 50 indicatori di impatto nell'ambito dei seguenti modelli di riferimento:

- indicatori di monitoraggio Agenda ONU 2030 – SDGS;
- indicatori Istat BES;

- indicatori specifici SRSvS – Sardegna 2030.

Oltre a tali indicatori, l'approccio metodologico si avvale anche dei tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil e i livelli di occupazione generali e per rami di attività (ISTAT), oltre a ulteriori indicatori territoriali ISTAT.

La selezione degli indicatori ha privilegiato quelli utilizzati per misurare i goal dell'Agenda ONU 2030 e ripresi nella SRsvS Sardegna 2030, specie se con un target Sardegna definito al 2030. La selezione tende inoltre a rappresentare il più possibile la complessità e le attese per ogni forma di benessere, pur mantenendo una numerosità limitata. In un'ottica di miglioramento continuo, si prevede che gli indicatori siano nel tempo affinati ed eventualmente sostituiti con indicatori compositi in grado di migliorare la rappresentazione dei livelli di benessere.

In sintesi, l'analisi di creazione di valore per ciascuna strategia identitaria, definisce:

Gli obiettivi strategici e le altre azioni di sviluppo della strategia.

I soggetti responsabili del perseguimento degli obiettivi strategici e della realizzazione delle altre azioni strategiche;

Le dimensioni di benessere rispetto alle quali la strategia intende creare Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.);

I beneficiari/stakeholders;

Il limite temporale per lo sviluppo della strategia;

Gli indicatori di impatto sui livelli di benessere, con baseline, target, pesi e fonti informative.

Gli indicatori di benessere utilizzati⁸ vengono raggruppati per dominio e opportunamente valutati nel loro insieme, avendo sempre come riferimento il corrispondente valore medio Italia. Si pongono le basi per poter introdurre, già a partire dall'aggiornamento del PIAO 2023-24, un adeguato e condiviso sistema di pesatura che consentirà di definire un unico valore di partenza (baseline) e di valore atteso (target) per ogni dominio di benessere, assicurando da un lato, una rappresentazione di sintesi dei risultati regionali e, dall'altro, una migliore capacità comunicativa verso i cittadini, le imprese e gli altri stakeholders.

La creazione di Valore Pubblico, viene in sintesi così rappresentata:

Creazione di valore per singola strategia identitaria:

Sintesi della strategia e degli indicatori di benessere ad essa correlati;

Tabella di sintesi degli indicatori per dominio di benessere utilizzati per misurare gli impatti della Strategia Identitaria e relativi target. Vedi Allegato 2 Batteria indicatori per domini di interesse;

⁸ Selezionati dai funzionari del controllo strategico a seguito dell'esame della vasta gamma di indicatori in utilizzo presso le banche dati ISTAT e le elaborazioni contenute nella Deliberazione n. 39/56 del 08.10.2021, avente ad oggetto "Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile. Indirizzi per l'attuazione". L'ufficio, al fine di operare una significativa selezione, ha effettuato un confronto con un ampio numero di strutture della RAS. Inoltre, il Servizio Statistica regionale ed elettorale della Presidenza e il servizio sostenibilità ambientale valutazione strategica e sistemi informativi della Direzione generale dell'ambiente, hanno garantito il supporto al fine di implementare la struttura e fornire stime su specifici target al 2024.

Table e grafici per ogni indicatore di benessere utilizzato (serie storiche e target). Vedi Allegato 3
Grafici indicatori

Creazione di valore pubblico per strategie identitarie

La strategia regionale dell'identità politica ed istituzionale è indirizzata all'elaborazione di una ampia riforma del modello di governance, che vada a vantaggio del benessere generale della Sardegna, includendo ogni dimensione del benessere dei sardi, quali il benessere socio-occupazionale, economico, della salute e dell'istruzione. In tal senso, è necessario sviluppare un modello di governance che sia a vocazione territoriale, che sappia interpretare in termini normativi ed organizzativi le peculiarità geomorfologiche, storiche, corografiche e di mobilità dell'Isola.

La strategia intende assicurare la tempestiva ed efficace applicazione delle misure di semplificazione in materia di appalti pubblici, anche ai fini dell'attuazione delle misure e degli interventi previsti dal PNRR.

È inoltre fondamentale un adeguato riconoscimento del principio di insularità da parte dello Stato e dell'Unione Europea, con l'adozione di una serie di misure derogatorie, compensative e di maggiore flessibilità specifiche per il territorio insulare della Sardegna, sulla falsariga di quanto è previsto per le regioni ultra periferiche europee.

In questa logica identitaria territoriale, riveste un ruolo fondamentale una riforma degli enti locali che ponga al centro i Comuni sardi ripristinando le Province come elementi fondanti dell'architettura istituzionale affidando loro competenze e risorse necessarie per svolgere autonomamente le funzioni dirette alla tutela dei cittadini residenti nel loro territorio, in ossequio al principio di sussidiarietà, attribuendo alla Regione compiti di programmazione generale, vigilanza e controllo, nonché la regia e l'esecuzione di azioni strategiche di più vasta portata.

Il tal senso, si prevede un ampio processo di riforma del sistema regionale, che si concretizza nella riforma degli assetti organizzativi della stessa sia per quanto concerne la direzione politica sia per quanto concerne la struttura burocratica.

Seguendo gli stessi principi, si rende necessario riformare gli Enti, le Agenzie e gli Istituti Regionali, esaltando le funzioni strumentali al soddisfacimento delle diverse categorie produttive.

Nell'ambito della strategia dell'identità politico-istituzionale, tutto il processo di riforma regionale deve essere guidato e accompagnato da un più generale obiettivo di semplificazione legislativa e amministrativa, da cui derivi un'accelerazione di tutti i procedimenti, mediante la loro reingegnerizzazione e informatizzazione garantendo al contempo l'ottimale utilizzo delle risorse umane, anche con percorsi di riqualificazione e aggiornamento.

L'impatto atteso della strategia, che si prefigge di modificare gli assetti politico-istituzionali, considerati come presupposto fondamentale per un'azione pubblica in grado di migliorare le condizioni di vita dei cittadini sardi in ogni dimensione del loro benessere, non può che essere valutato in termini generali. In altri termini, la maggior parte degli obiettivi compresi in questa strategia si configurano come

presupposto trasversale necessario affinché l'intero apparato burocratico della regione possa creare quel valore tangibile per i cittadini e stakeholder in generale.

Per tale motivo gli indicatori che vengono adottati per la misurazione di questa strategia sono di carattere generale per l'intera Sardegna e vertono su importanti dimensioni del benessere, con l'obiettivo di integrare una visione generale a quella specifica e settoriale, derivante dalla creazione di valore pubblico con lo sviluppo di tutte le altre strategie identitarie.

Gli indicatori utilizzati e il loro legame con il dominio di benessere, considerata la numerosità e complessità, e al fine di consentire una panoramica generale sono riportati nell'allegato 2: Indicatori per dominio di benessere e nell'allegato 3: grafici indicatori.

La creazione di valore con la strategia dell'identità economica

La strategia dell'identità economico è principalmente diretta all'incremento del benessere economico, ma interviene anche in altre importanti dimensioni del benessere, tra le quali la dimensione socio-occupazionale e dell'innovazione e ricerca. E' principalmente volta allo sviluppo economico della Sardegna, con l'obiettivo di rivitalizzare il tessuto imprenditoriale dei diversi settori produttivi, quali l'industria, il commercio, l'artigianato, il turismo, ecc. In particolare, la strategia mira a contrastare l'indice negativo di turn over netto tra tasso di natalità e mortalità delle imprese, con un'attenzione rivolta sia alle grandi imprese che al tessuto delle micro e piccole imprese, secondo principi di sostenibilità ambientale e di un'economia di tipo circolare. Salvaguardare e incentivare il commercio, travolto ormai da una crisi ultradecennale, è una priorità dell'azione di governo in ragione dell'importanza del settore in termini sia produttivi sia occupazionali. Altro fattore strategico di sviluppo per la nostra Isola, grazie alle sue specificità, ai suoi prodotti e alle sue lavorazioni, è il comparto dell'artigianato, capace di integrarsi perfettamente con gli altri comparti strategici del nostro territorio.

L'insieme delle azioni regionali, definite nell'ambito di questa strategia, ha l'obiettivo di assicurare migliori condizioni di benessere nelle seguenti principali dimensioni:

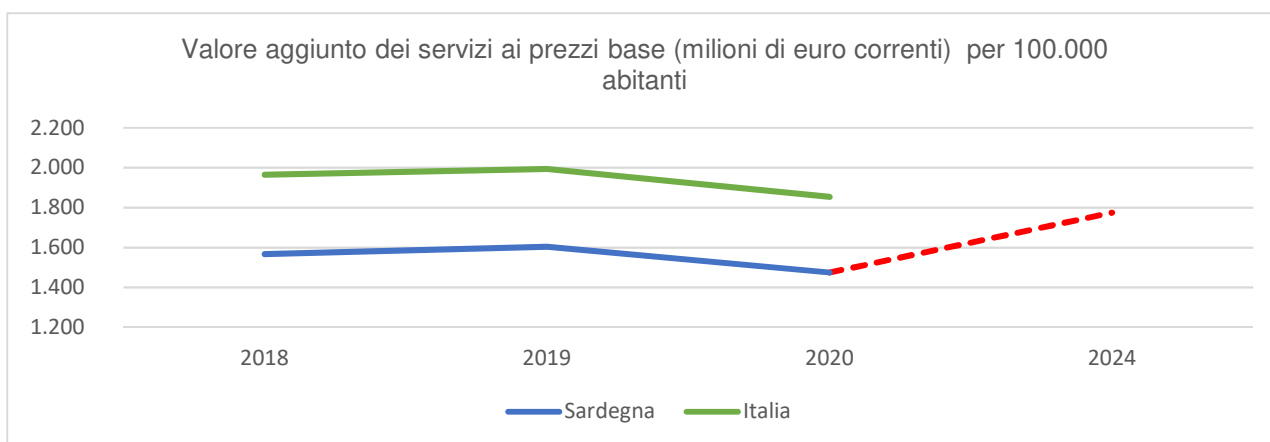
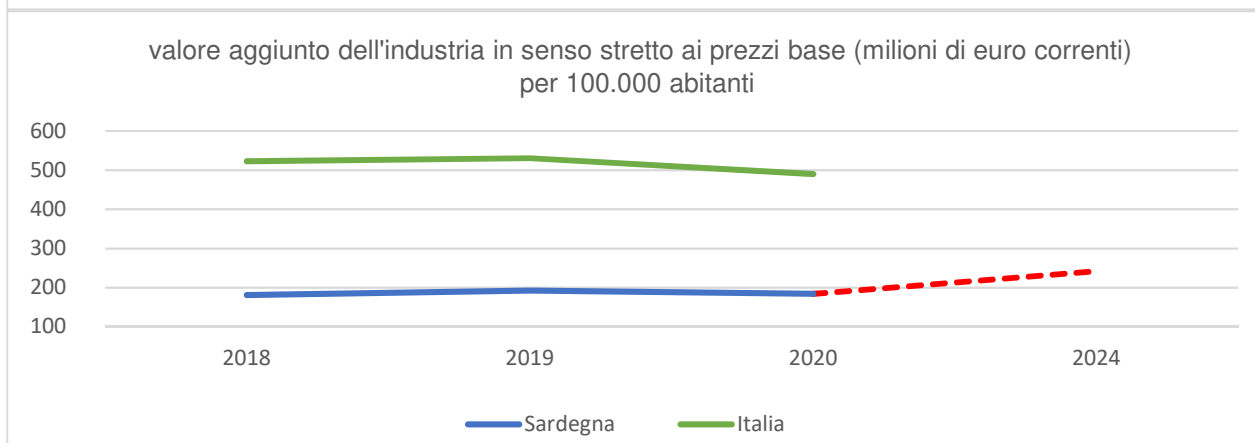
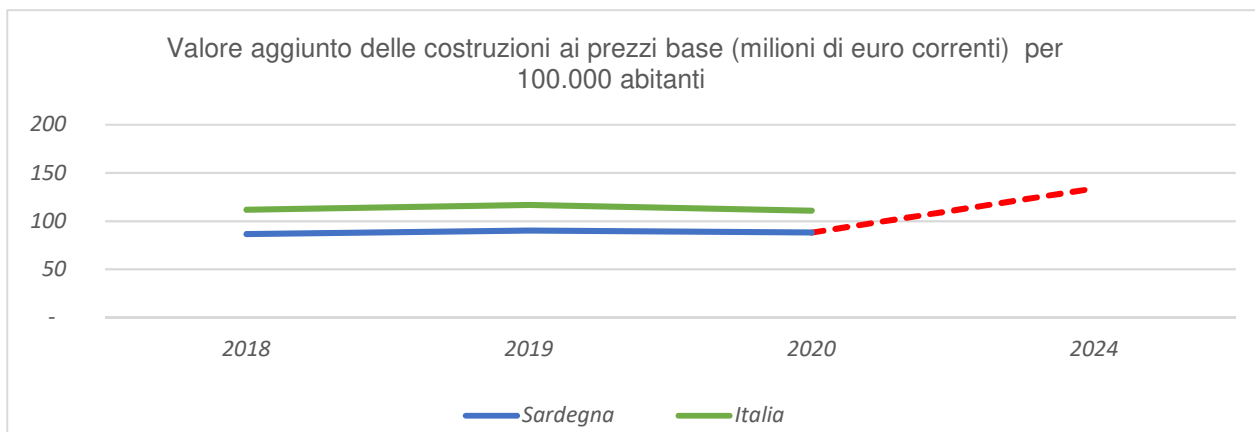
Benessere economico;

Benessere lavoro e conciliazione tempi di vita;

Benessere innovazione e ricerca

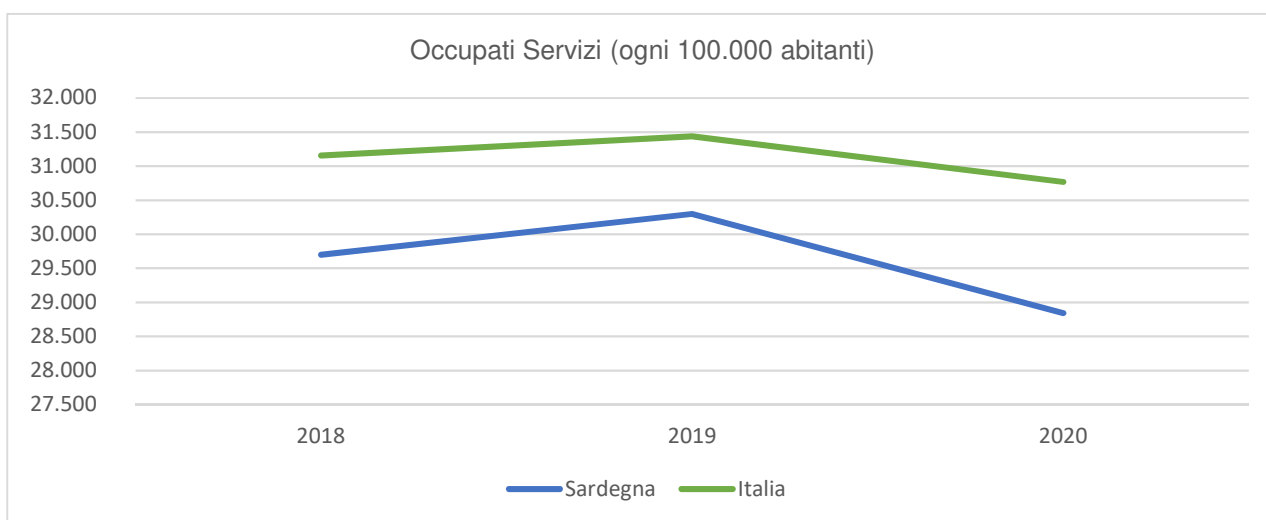
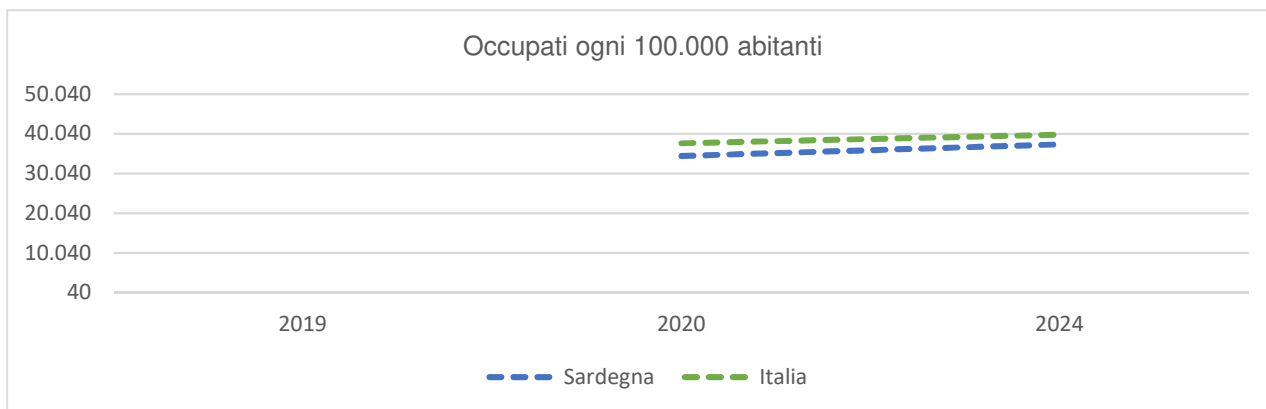
Alcuni degli indicatori di impatto di riferimento sono rappresentati dal "valore aggiunto dell'industria in senso stretto ai prezzi base (milioni di euro correnti) per 100.000 abitanti", dal valore aggiunto delle costruzioni ai prezzi base (milioni di euro correnti) per 100.000 abitanti e dal valore aggiunto dei servizi ai prezzi base (milioni di euro correnti) per 100.000 abitanti. Il risultato atteso per la Sardegna al 2024⁹ è rispettivamente: 242 Milioni di euro correnti per 100.000 abitanti ; 134 Milioni di euro correnti per 100.000 abitante;1775 Milioni di euro correnti per 100.000 abitante.

⁹ Fonte: elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione Sardegna su dati Prometeia, Scenari delle Economie locali, edizione aprile 2022



Il miglioramento della dimensione lavoro viene valutato rispetto alla capacità della strategia di favorire l'incremento dell'occupazione nel settore secondario e dei servizi. È inoltre rappresentato dall'indicatore "Occupati Servizi (ogni 100.000 abitanti) (ISTAT) e dall'indicatore "Occupati ogni 100.000 abitanti" per il quale è previsto nel 2024¹⁰ il target di 37.393.

¹⁰ Fonte: elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione Sardegna su dati Prometeia, Scenari delle Economie locali, edizione aprile 2022



Il miglioramento della dimensione dell'innovazione e ricerca viene rappresentato attraverso l'incremento dei relativi investimenti in Sardegna. L'indicatore di impatto di riferimento è rappresentato da "Intensità di ricerca - (ISTAT)" e dall'indicatore "Imprese con attività innovative di prodotto e/o di processo" e "Lavoratori della conoscenza". Il valore atteso Sardegna per il 2030¹¹ è il raggiungimento del valore Italia 2018, rispettivamente: 1.42 % per l'intensità di ricerca; 55,7 per Imprese con attività innovative di prodotto e/o di processo e 18,2 Lavoratori della conoscenza.

Il miglioramento atteso delle dimensioni di benessere viene specificamente rappresentato attraverso gli indicatori di impatto riportati negli Allegati 2 e 3.

Creazione di valore con la strategia dell'Identità territoriale, ambientale e turistica

La strategia dell'identità territoriale, ambientale e turistica è orientata alla valorizzazione e allo sviluppo del tessuto economico e sociale dei territori, in chiave ambientale e turistica, attraverso l'espansione di un approccio territoriale integrato che ponga al centro delle proprie scelte la specificità del territorio fisico e antropico, con l'obiettivo di accrescere il benessere economico dei sardi e realizzare un bilanciamento tra lo sviluppo e l'esigenza di conservazione delle preziose peculiarità che caratterizzano la terra di Sardegna.

¹¹ Fonte: DGR 39/56 del 08.10.2021.

In tal modo, oltre alla ricerca del valore economico andrà verificato un punto di equilibrio che contemperi livelli di crescita dell'economia turistica e locale, in linea con il resto del paese, e le migliori condizioni di produzione e approvvigionamento dell'energia e della trasformazione digitale, con le peculiarità paesaggistiche ed ambientali dei territori.

L'attuazione della strategia, con riferimento all'ambito identità territoriale, richiede che da un lato venga garantito, anche con adeguati strumenti pianificatori, il giusto temperamento tra sviluppo e conservazione del prezioso patrimonio ambientale, favorendo, tra gli altri, il monitoraggio delle autorizzazioni paesaggistiche per gli interventi in zone sottoposte a vincolo e dall'altra che vengano condotte azioni specifiche utili a migliorare la gestione del territorio mediante azioni periodiche e regolari di manutenzione, rendendo gli stessi territori sicuri attraverso la realizzazione di interventi di miglioramento e ampliamento promuovendo così, ad esempio, la riqualificazione dell'edilizia residenziale pubblica (ERP). Oltre a queste azioni ci si prefigge di migliorare la qualità dei servizi di prossimità sul territorio regionale, favorendo la collaborazione interistituzionale e la realizzazione di politiche più vicine al cittadino.

Con riferimento all'ambito turistico, per la creazione del valore, verranno condotte politiche innovative dedicate ad aumentare le occasioni per un potenziamento dell'immagine della destinazione Sardegna e al prolungamento della presenza turistica, saranno inoltre realizzate attività di approvazione delle diverse direttive legate all'attuazione della LR 16/2017 oltre che l'attuazione della strategia digitale attraverso l'innovazione dei servizi digitali offerti agli operatori e al potenziamento dell'osservatorio del Turismo.

Contribuiscono all'accrescimento del valore ambientale le articolate politiche incentrate nell'assicurare l'imprescindibile tutela della salute dei cittadini e dell'ambiente, mediante le azioni di bonifica e risanamento ambientale, messe in campo dalle strutture regionali, oltre al miglioramento della qualità dell'aria e alla riduzione dei rischi derivanti da agenti fisici. La strategia della Regione, inoltre, sarà segnata oltre che dalla realizzazione delle attività di contrasto e di repressione delle violazioni compiute in danno dell'ambiente, anche dalla salvaguardia della biodiversità e dallo sviluppo e rafforzamento della rete ecologica regionale della Sardegna, costituita dal sistema dei parchi, aree marine protette e aree di interesse naturalistico soggette a tutela.

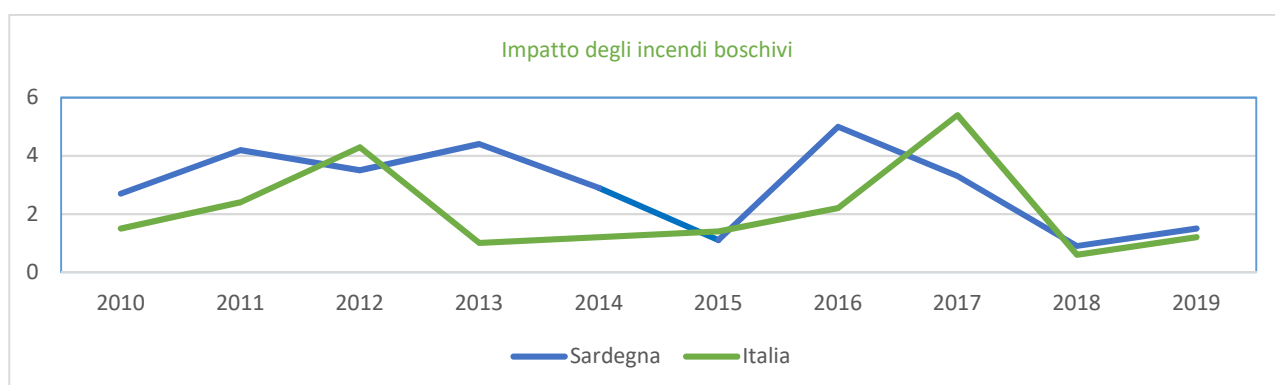
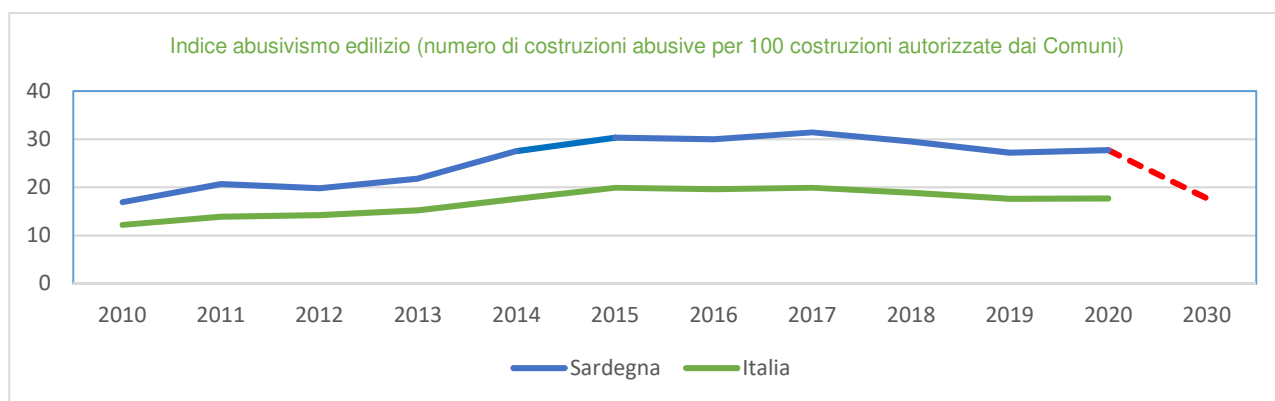
Al fine di fare leva sull'impatto atteso dalla strategia, dovranno essere condotte azioni avviate per portare i territori verso l'autosufficienza energetica con una diminuzione dell'intensità energetica dei diversi settori attraverso il potenziamento delle produzioni da fonti rinnovabili.

La gestione dei processi definiti all'interno della strategia dovrà essere finalizzata a determinare migliori condizioni e assicurare il benessere nei seguenti ambiti: valore del paesaggio e patrimonio culturale; valore dell'ambiente; valore della qualità dei servizi.

La promozione del benessere ambientale e della salute umana sarà rafforzata da un lato grazie al risanamento e ripristino ambientale del suolo, alla riduzione dell'esposizione al rischio di frane e alluvioni, al miglioramento della qualità dell'aria e alla corretta gestione delle risorse idriche, dall'altro

attraverso la riduzione di tutte le forme di inquinamento e decarbonizzazione dell'economia delle attività umane, attraverso un maggiore efficientamento dei sistemi energetici.

Il miglioramento delle diverse dimensioni di benessere viene valutato attraverso alcuni indicatori di impatto come il miglioramento della dimensione Benessere paesaggio e patrimonio culturale: Impatto degli incendi boschivi (superficie percorsa da fuoco per 1.000 km²); Indice di abusivismo edilizio (Cresme, 2020, valori per 100 costruzioni autorizzate), BES agosto 2021, valore atteso 2030¹²: 17,7 Per 100 costruzioni autorizzate.



Con riferimento alla dimensione del Benessere ambientale sono stati selezionati diversi indicatori di impatto utili a definire incremento di valore ambientale atteso:

Percentuale di riduzione di emissioni di gas serra rispetto al 1990, l'indicatore espresso in termini percentuali, per l'anno 2018 esprime un valore Sardegna (21,4) migliore del valore Italia (17). Il valore atteso Sardegna al 2030 è 50%.

Aree protette, anche questo indicatore espresso in termini percentuali consente un confronto per l'anno 2017 del valore Italia (21,6) e Sardegna (19,9) ed esprime il valore atteso Sardegna 2030 (30).

Popolazione esposta al rischio di alluvioni.

¹² Fonte: DGR 39/56 del 08.10.2021.

Percentuale di siti inquinati restituiti all'uso a seguito della conclusione positiva del procedimento di bonifica, anche questo indicatore è espresso in termini percentuali, i dati sono stati rilevati nel corso del 2022 dal Piano bonifiche, risulta disponibile il solo dato Sardegna (23). Il valore atteso Sardegna al 2024 è 25%.

Produzione pro-capite di rifiuti urbani

Quota di energia da fonti rinnovabili sul consumo finale lordo di energia. Espresso in termini percentuali consente un confronto per l'anno 2018 del valore Italia (17,8) e Sardegna (25) ed esprime il valore atteso Sardegna 2030 (32).

Tasso di turisticità

Turismo nei mesi non estivi

Il miglioramento della dimensione Valore qualità dei servizi viene valutato attraverso gli indicatori:

Efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile. L'indicatore mette a confronto il valore Italia per il 2018, ovvero 58% ed il valore Sardegna 49%. Il valore atteso Sardegna al 2030 è pari all'80%.

Servizio raccolta differenziata dei rifiuti urbani, costituisce un indicatore BES, rappresenta per il 2019 le migliori prestazioni Sardegna (81%) rispetto all'Italia (52%).

Il miglioramento atteso delle dimensioni di benessere viene espresso dettagliatamente attraverso gli indicatori di impatto riportati negli Allegati 2 e 3.

Creazione di valore con la strategia dell'Identità sociale, del lavoro e della salute

La strategia in esame mira a promuovere la partecipazione alla vita democratica, a ridurre il disagio socio economico delle famiglie, dei lavoratori e dei soggetti a rischio esclusione sociale, ma anche a migliorare l'aderenza al mercato del lavoro, con strumenti per il rilancio del lavoro e miglioramento delle competenze.

A tal fine, con l'obiettivo di incidere sui valori della qualità dei servizi e salute, saranno supportati gli interventi finalizzati a migliorare l'ascolto e la presa in carico degli utenti, attraverso il potenziamento dei modelli assistenziali di prossimità al fine di una migliore gestione della cronicità e tramite lo sviluppo della sanità digitale, gli ausili a supporto della genitorialità, nella prima infanzia e adolescenza, oltre che quelli destinati al miglioramento della capacità di risposta dei soggetti a rischio esclusione sociale.

Con lo scopo di generare valore sull'istruzione e sulla formazione saranno attivati interventi di presa in carico di soggetti in condizioni di maggior svantaggio e a favore dell'occupazione, mediante la promozione di percorsi di istruzione, orientamento professionale e politiche attive per il lavoro che puntano ad abbattere il disallineamento crescente tra le caratteristiche dei lavoratori e le esigenze delle imprese.

Saranno, inoltre, promosse azioni tese a potenziare la rete dei servizi territoriali per il lavoro al fine di erogare servizi di qualità e avviare nuovi strumenti per il rilancio dell'occupazione. Altresì, proseguiranno le attività finalizzate a trovare risposte più adeguate ed efficaci a sostegno di lavoratori e imprese e favorire una crescita economica incentrata sulla creazione di lavoro.

La strategia persegue inoltre la diffusione sempre più capillare della pratica sportiva nel territorio. A tal fine promuove opere di riqualificazione degli impianti sportivi, in termini di adeguamento alla normativa della sicurezza, alle norme federali, di adattamento tecnologico e di contenimento dei consumi energetici, assicurando l'accessibilità ai diversamente abili.

Dato il contesto socio economico dinamico e continuamente mutevole, nella strategia di sviluppo regionale, si è ritenuto di costruire un modello virtuoso che ha due focus principali: l'inserimento e reinserimento lavorativo e sociale delle fasce di popolazione più deboli e il rafforzamento dei servizi alle imprese, con la costruzione di una solida rete di consulenza e supporto per tutte le esigenze aziendali di reclutamento.

La gestione dei processi definiti all'interno della strategia sarà indirizzata a determinare migliori condizioni e assicurare il benessere nelle dimensioni: valore salute; valore qualità dei servizi; valore benessere economico; valore istruzione e formazione.

Il miglioramento della dimensione salute sarà valutato mediante alcuni indicatori BES. Gli indicatori consentono un raffronto fra la situazione dell'Italia e della Sardegna, di seguito sono riportati i valori per l'anno di riferimento: Mortalità evitabile (0-74 anni); Multicronicità e limitazioni gravi (75 anni e più); Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni.

Il miglioramento delle dimensioni di benessere della dimensione istruzione e formazione viene valorizzato attraverso gli indicatori quali: Popolazione 25-64 inoccupata che partecipa ad attività formative e di istruzione; Partecipanti che ottengono una qualifica professionale.

Indice del miglioramento della dimensione economica è la capacità della strategia di incidere sulla Disuguaglianza reddito netto (s80/s20).

Il miglioramento della dimensione qualità dei servizi viene determinato rispetto alla capacità della strategia di migliorare i Posti letto nei presidi residenziali socio-assistenziali e la Popolazione che sarà servita dai servizi delle case di comunità con lavori da avviare nel triennio 2020/2024.

Il miglioramento atteso delle dimensioni di benessere è dettagliato attraverso gli indicatori di impatto riportati negli Allegati 2 e 3.

Creazione di valore con la strategia dell'identità culturale e della conoscenza

La strategia dell'identità culturale e della conoscenza è prevalentemente orientata al miglioramento del benessere dell'istruzione e formazione e del benessere indotto, per cittadini e turisti, dal godimento del

vasto patrimonio culturale materiale e immateriale presente nella realtà sarda.

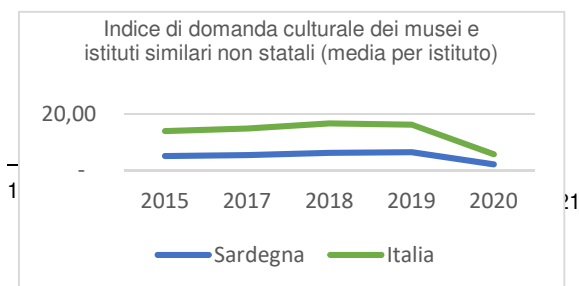
Il concetto di identità della cultura ruota attorno a una molteplicità di elementi essenziali afferenti all'espressione sarda, tanto della storia che della attualità identitaria, artistica e culturale.

La strategia mira a promuovere e valorizzare l'espressione della lingua sarda a tutti i livelli e in ogni ambito della società civile, attraverso azioni di sviluppo della diffusione della lingua sarda nei programmi televisivi e radiofonici, nelle scuole, nell'editoria, nell'informatica e nel web, supportate dall'elaborazione di una proposta di standard linguistici e con l'istituzione della rete degli sportelli linguistici.

L'identità culturale sarda passa anche attraverso la valorizzazione della musica popolare e del ballo tradizionale sardo. A tal fine la strategia si pone l'obiettivo di contribuire alla loro diffusione con il sostegno alle attività delle associazioni, dei complessi musicali bandistici e dei gruppi strumentali di musica sarda, nonché dei gruppi folcloristici isolani. La strategia dell'identità culturale intende inoltre facilitare e valorizzare la conoscenza del patrimonio culturale materiale e immateriale della Sardegna con azioni di facilitazione dell'accesso e fruizione dei beni culturali e di ampliamento del target di riferimento degli istituti e luoghi della cultura alle giovani generazioni. In quest'ottica la strategia promuove la messa in rete dei musei e dei beni culturali e intende sostenere un ampio uso delle nuove tecnologie e strumenti digitali interattivi, attraverso i quali reperire informazioni sull'accessibilità dei siti culturali, orari di apertura e servizi forniti.

Per quanto riguarda l'identità della conoscenza, la strategia è prima di tutto indirizzata a contrastare l'abbandono scolastico e a migliorare il livello delle performance scolastiche, con l'obiettivo di restituire alle giovani generazioni sarde il bagaglio di conoscenze e competenze indispensabili per affrontare le sfide del mercato del lavoro, combattere la povertà e favorire una maggiore integrazione fra istruzione e formazione professionale; in questo senso, si intende agevolare l'accesso ai percorsi di formazione terziaria di tipo ITS (Istruzione tecnica superiore) con l'introduzione di apposita normativa regionale e relativi indirizzi applicativi. Con le medesime finalità generali di apertura e inclusione, la strategia prevede un processo di riqualificazione dell'edilizia scolastica e sua messa in sicurezza.

L'insieme delle azioni regionali definite nell'ambito di tale strategia hanno l'obiettivo di assicurare migliori condizioni di benessere nelle principali dimensioni del Benessere del paesaggio e patrimonio culturale e nel Benessere dell'istruzione e formazione. Principali indicatori di impatto di riferimento per la dimensione del benessere derivante dal paesaggio e patrimonio culturale sono "l'Indice di domanda culturale dei musei e istituti similari non statali" (ISTAT) e "l'Incidenza della spesa per ricreazione e cultura" (ISTAT), il cui risultato atteso è un incremento dal 7,3% all'8.0% al 2030¹³; è infine misurato attraverso un terzo indicatore "Grado di diffusione degli spettacoli teatrali e musicali" che da un valore di 45,1 passa a 60 al 2030.



Il miglioramento della dimensione dell'istruzione e formazione viene quantificato attraverso indicatori di impatto quali: "Tasso di scolarizzazione superiore"; "Percentuale di laureati e altri titoli terziari (30-34 anni)"; "Competenza alfabetica non adeguata"; "Competenza numerica non adeguata".

Il miglioramento atteso delle dimensioni di benessere viene valutato dettagliatamente attraverso gli indicatori di impatto riportati negli Allegati 2 e 3.

La creazione di valore con la strategia regionale dell'Identità rurale

La Regione Sardegna ha declinato una specifica strategia per il mondo rurale che, nell'ambito del più ampio concetto della "Sardità" intesa come identità sarda, intende perseguire uno sviluppo sociale delle comunità rurali in tutte le sue diverse dimensioni, inclusa quella occupazionale, con una programmazione territoriale pluriennale che definisca i livelli essenziali dei servizi principali, tra i quali i trasporti, l'istruzione e la sanità. Oltre al miglioramento del benessere sociale, altro obiettivo della strategia è il conseguimento del complessivo miglioramento del benessere economico delle comunità rurali, attraverso azioni dirette a favorire la produzione locale, rivolta al mercato interno, ma anche esterno con un processo di internazionalizzazione e valorizzazione della produzione rurale sarda.

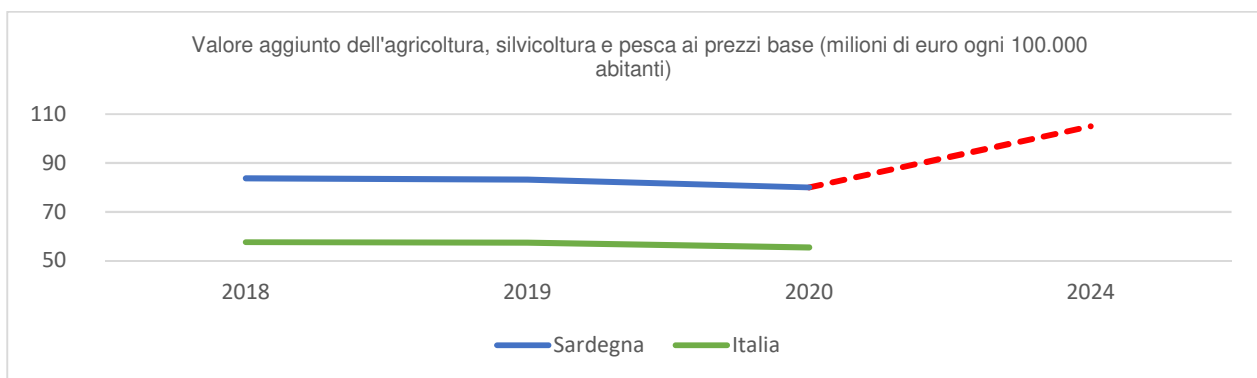
In particolare, la strategia persegue lo sviluppo delle comunità rurali attraverso partenariati economico-sociali e percorsi partecipativi, generando una vera e propria rete di Comuni rurali. Il miglioramento del benessere economico, viene inoltre perseguito con azioni dirette al rafforzamento delle filiere agroalimentari, l'aggregazione dei produttori e alla valorizzazione dell'identità della produzione rurale sarda, anche attraverso la costruzione di un'alleanza tra consumatori, produttori, famiglie, enti pubblici ed esercenti attività di somministrazione di pasti nelle mense pubbliche. Tale processo di sviluppo viene supportato da politiche pubbliche trasversali volte a favorire lo sviluppo infrastrutturale rurale del territorio della Sardegna e la semplificazione e lo snellimento degli adempimenti amministrativi in agricoltura, con un taglio radicale della burocrazia. La strategia dell'identità rurale sarda agisce pertanto con l'obiettivo di assicurare migliori condizioni di benessere nelle seguenti principali dimensioni:

- Benessere socio-occupazionale;
- Benessere economico;
- Benessere ambientale.

Il miglioramento delle dimensioni di benessere viene misurato attraverso indicatori di impatto come il miglioramento della dimensione lavoro che viene valutato rispetto alla capacità della strategia di creare nuova e migliore occupazione in attività rurali. L'indicatore di impatto di riferimento è rappresentato dal livello di occupazione derivante da attività di agricoltura, silvicoltura e pesca (ISTAT) ogni 100.000 abitanti.



Il miglioramento della dimensione economica viene considerato attraverso l'incremento del Valore Aggiunto del settore rurale (ISTAT agricoltura, silvicoltura e pesca) ogni 100.000 abitanti. Sulla base di una proiezione Prometeia ad aprile 2022 viene stimato un incremento del valore dell'indicatore da 80 a 105 milioni ogni 100.000 abitanti.



Il miglioramento atteso delle dimensioni di benessere viene vagliato nelle sue particolarità attraverso gli indicatori di impatto riportati negli Allegati 2 e 3.

Creazione di valore con la strategia identità dell'Insularità

La strategia è rivolta alla riduzione del divario legato all'insularità e alla creazione di migliori condizioni di vita e di sviluppo economico della nostra regione mediante strumenti di pianificazione e programmazione necessari a definire oltre a un quadro strategico del sistema trasporti moderno e compatibile con l'ambiente, anche il diritto alla piena mobilità al fine di superare isolamento e lo spopolamento dei territori.

Oltre a questo, la strategia è indirizzata al riconoscimento del principio di insularità nelle politiche europee e la trasformazione al digitale della società sarda, attraverso la realizzazione delle infrastrutture tecnologiche finalizzate al superamento del *digital divide*.

Le leve strategiche dell'azione di governo volte al superamento del *digital divide* puntano, da un lato, al raggiungimento dell'equità digitale, Internet di cittadinanza e l'ammodernamento e digitalizzazione della pubblica amministrazione, dall'altro, ad implementare gli interventi sul capitale umano, all'alfabetizzazione e

sviluppo di nuove competenze digitali. Il processo di digitalizzazione e rinnovamento della Pubblica Amministrazione funge da volano al più ampio percorso di crescita dell'intero sistema economico sociale regionale. Infatti, risulta fondamentale migliorare l'accessibilità digitale e rafforzare l'offerta di servizi pubblici forniti in modalità digitale al fine di rafforzare l'efficienza amministrativa e il dialogo tra istituzioni, cittadini e stakeholders attraverso l'Innovazione della PA.

Il trasporto costituisce - considerate le specificità della nostra Regione e in particolare la sua condizione di insularità - uno dei fattori essenziali per lo sviluppo economico del territorio sardo e la creazione di valore benessere economico. Il sistema dei trasporti impatta in modo rilevante anche sul valore della qualità dei servizi generato e deve essere finalizzato sia alla riduzione dell'isolamento sociale dei territori che all'innovazione, inclusione, occupazione, con investimenti e nuove opportunità di crescita.

A questo riguardo, sono centrali le politiche orientate a garantire il mantenimento ed il potenziamento della continuità territoriale marittima e aerea, oltre che l'organizzazione del trasporto pubblico locale in modalità compatibile con la tutela dell'ambiente gli strumenti di programmazione e pianificazione del comparto portuale turistico, atto a costituire una rete dei porti turistici isolani, definendo livelli di interdipendenza, complementarietà, ruoli e destinazione delle singole strutture, al fine di garantire una sinergia altrimenti non conseguibile (nuovi porti e ammodernamento esistenti, miglioramento scali).

Altro presupposto affinché la strategia delineata possa divenire realtà è rappresentato dalla necessità di modificare gli assetti normativi, a partire dal livello europeo, che incidono sulle politiche regionali.

Il tema dell'insularità si declina nelle dimensioni di impatti attesi relativi al valore nel campo dell'innovazione (apprezzato attraverso l'indicatore di impatto "Numero comuni o altre PA del territorio regionale che aderiranno al Polo strategico regionale), mentre il miglioramento delle dimensioni di benessere nella qualità dei servizi viene analizzato attraverso indicatori di impatto quali: posti-km offerti dal Tpl (Fonte ISTAT), l'indicatore BES rappresenta il prodotto del numero complessivo di KM effettivamente percorsi nell'anno da tutti i veicoli del trasporto pubblico, nella prospettiva di miglioramento per l'anno 2030, in Sardegna è stato stimato un target di 4089 per abitante (anno 2019, 3411); Incremento qualitativo delle strutture portuali e quantitativo dei posti barca.

SOTTO SEZIONE: PERFORMANCE

Contenuti generali del Piano della Performance

Il Piano della Prestazione Organizzativa è un documento programmatico triennale previsto dall'art. 10, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n.150/2009, come modificato dal D. Lgs n. 74 del 25 maggio 2017 ed è uno strumento per:

- a)** supportare i processi decisionali, favorendo la verifica e la coerenza tra risorse ed obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti ed indiretti (creazione di valore pubblico);
- b)** migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;
- c)** comunicare anche all'esterno (accountability) ai propri portatori di interesse (stakeholder) priorità e risultati attesi.

Il Piano della Prestazione Organizzativa della Regione Sardegna 2022 è stato predisposto dall'Amministrazione regionale con il coinvolgimento, da un lato, degli uffici di supporto agli organi di direzione politica della Presidenza, dell'Assessorato al Bilancio e programmazione e dell'Assessorato degli Affari generali, personale e riforma della Regione; e, dall'altro, delle strutture tecniche dell'Assessorato competente in materia di organizzazione, della Presidenza, dell'Assessorato della programmazione e bilancio, del responsabile del Piano di rafforzamento Amministrativo, dell'OIV, del Servizio Controllo strategico, trasparenza e prevenzione della corruzione e dell'Ufficio del Controllo interno di gestione.

Collegamento con il ciclo della programmazione finanziaria.

Il Piano è stato redatto in conformità con gli articoli 4, comma 1 e 5 del D.lgs. 150/09, al fine di garantire il collegamento e l'integrazione con i processi e con i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Nella composizione del piano, seguendo le indicazioni contenute nella deliberazione 50/12 del 20.09.2016, "Linee guida e criteri generali per l'attuazione del "Piano della prestazione organizzativa della Regione Autonoma della Sardegna", si è tenuto conto degli obiettivi contenuti nel PRS, rivisti annualmente nel DEFR, della loro articolazione in obiettivi strategici e della successiva declinazione in obiettivi direzionali. Il piano costituisce, quindi, il momento di congiunzione tra i documenti di indirizzo politico e i programmi di gestione delle direzioni e delle altre partizioni amministrative.

Come di seguito sinteticamente rappresentato:

Ciclo della Programmazione e della Governance:

Strumenti della programmazione economica e gestione finanziaria della Regione Autonoma della Sardegna e la strategia unitaria di sviluppo della Regione Sardegna

La necessità di finalizzare in modo adeguato i diversi programmi di diretta gestione della Regione Sardegna e l'obbligo di garantire la coerenza e la sinergia con le linee coordinate dal livello nazionale, hanno reso indispensabile adottare scelte organizzative al più alto livello che consentano di assicurare unitarietà programmatica, finanziaria e di governance.

Il particolare momento in cui la Regione si trova a vivere dal punto di vista delle dinamiche della programmazione per lo sviluppo, la gestione di risorse del Next Generation EU, in particolare il PNRR, il Corpus della programmazione dei fondi strutturali e Strumenti di investimento europei (FESR, FSE +, FEAMPA), le risorse del FEASR e l'imminente programmazione delle risorse nazionali del Fondo Sviluppo e Coesione per il periodo di programmazione 2021/2027, impone che sia rafforzata l'integrazione tra i diversi programmi a prescindere dalla natura dei fondi, nonché delle risorse del bilancio regionale, sia in fase di programmazione sia di attuazione, al fine di potenziare l'efficacia degli strumenti strutturali e di ottimizzarne l'incidenza sul territorio.

A tal fine, la Giunta Regionale, con la deliberazione N°48/67 del 10/12/2021, ha istituito la "Cabina di regia per la Programmazione Unitaria per le Politiche di Sviluppo" con la finalità di adottare un approccio strategico unitario per il migliore utilizzo delle risorse derivanti da fonti comunitarie, nazionale e regionale.

La Cabina di regia, coordinata dal Presidente della Giunta, che in base a specifiche esigenze può integrarne la composizione, sarà composta in prima battuta dagli Assessori direttamente competenti dei programmi cofinanziati con risorse europee e dall'Assessore della Difesa dell'Ambiente responsabile della strategia di sviluppo sostenibile. Compongono inoltre la Cabina di regia i rappresentanti del sistema degli enti locali e del partenariato economico e sociale.

I compiti della La Cabina di regia sono i seguenti:

- a) coordinare tutti i processi della Programmazione Unitaria;
- b) proporre le priorità nell'azione amministrativa per assicurare la selettività e la concentrazione degli interventi;
- c) valutare eventuali ritardi nell'attuazione dei Programmi e proporre le opportune soluzioni in ordine alla modifica/integrazione degli stessi;
- d) verificare la coerenza programmatica dei programmi in relazione ai programmi nazionali ed in particolare del PNRR



Modello di governance piano della prestazione organizzativa (PDPO)

Con la deliberazione 50/12 del 20.09.2016 e s.m.i, la Giunta regionale ha codificato le “Linee guida e i criteri generali per l’attuazione del Piano della prestazione organizzativa, definendo il ciclo di gestione delle *performance* in raccordo col ciclo di programmazione economica e finanziaria regionale. Nella medesima deliberazione sono stati definiti inoltre ruoli organizzativi e tempistica di attuazione del Piano della Prestazione Organizzativa.

Successivamente, con la deliberazione n.16/20 del 28.3.2017, la Giunta ha dato mandato all’Unità di Progetto per il coordinamento della Programmazione Unitaria, di predisporre una proposta di modello di *governance* che consenta di effettuare una gestione efficace dell’intero ciclo di programmazione regionale e di monitorarne puntualmente i risultati. Al riguardo, la Giunta con la medesima delibera ha individuato i Sistemi Informativi SIBAR e SMEC come sistemi per la Pianificazione Strategica e il Monitoraggio della Programmazione Unitaria. A tal fine è prevista l’evoluzione dei moduli di Pianificazione Strategica, Pianificazione Finanziaria, Pianificazione delle *Performance*, Programmazione e Controllo Operativo, integrandoli con il Sistema Informativo per il Monitoraggio della programmazione Unitaria.

Dalla Pianificazione strategica alla programmazione operativa.

Il ciclo della *governance* della Regione Sardegna si articola in un insieme di azioni di pianificazione, programmazione, gestione, monitoraggio, controllo e valutazione che trovano concretezza in atti o documenti redatti sulla base della normativa e della prassi generale vigente. Il PRS, con orizzonte quinquennale, definisce le azioni programmate dalla Giunta Regionale con riferimento all’intera legislatura. Il DEFR costituisce l’indirizzo per la programmazione, in quanto traccia la visione strategica dell’azione regionale, con un focus sulla programmazione per l’anno di esercizio. Nel DEFR sono definiti gli indirizzi programmatici dell’attività di Governo, in cui sono declinate annualmente le strategie del PRS in missioni e programmi e sono indicate le risorse finanziarie messe a disposizione nel bilancio. Le priorità politiche dell’anno sono definite, inoltre, in un documento unitario, approvato dalla giunta regionale, che costituisce atto di indirizzo politico, nel quale sono riportati gli obiettivi strategici entro i quali devono essere definite le attività che concorrono alla loro realizzazione.

Con DGR 24/6 del 08 maggio 2020 è stato istituito il Servizio Controllo Strategico, per dar seguito a quanto richiesto dalla Sezione di Controllo della Corte dei Conti con delibera n. 42/2018/FRG in data 22 novembre 2018 e diventato operativo nel corso del 2021.

Con Determinazione del Direttore Generale del personale e riforma della Regione n. 0017013 del 24/05/2021, al fine di dare corso agli adempimenti connessi alle disposizioni di cui all’art. 10 del D.Lgs. 150/2009 e di definire, anche per il 2021, le linee programmatiche per la predisposizione del Piano della prestazione organizzativa, è stato formalizzato il gruppo di lavoro composto da esperti individuati nelle aree funzionali della Programmazione, del Controllo interno di gestione e dell’organizzazione provenienti dalle Direzioni Generali della Presidenza, dei Servizi finanziari, del

Personale e riforma della Regione, nonché dalle seguenti partizioni organizzative: Centro regionale di programmazione, Ufficio del controllo interno di gestione.

Il Servizio strategico ha supportato, in coerenza con la nota del Presidente n. 4147 del 28 aprile, gli uffici di Gabinetto nell'individuazione degli indirizzi e le linee politico strategiche di ciascun Assessorato per il triennio 2021-2023. Alla luce delle risultanze della ricognizione svolta è stata inviata una nota a tutte le partizioni amministrative già coinvolte nel ciclo della *performance* 2021 al fine di declinare le suddette linee strategiche del triennio preso in considerazione in obiettivi direzionali, oggetto di valutazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, da inserire nel Piano della Prestazione Organizzativa 2022.

Il gruppo di lavoro, ha garantito il supporto metodologico e operativo all'organo politico e l'assistenza operativa alle strutture amministrative nella fase del consolidamento degli obiettivi strategici e direzionali per la redazione del PdPO 2021

Gli obiettivi direzionali individuati, da 3 a 5, da ciascuna Direzione politica, in raccordo con il proprio Direttore generale, costituiscono la base di valutazione della prestazione organizzativa delle Direzioni generali e le altre partizioni organizzative. Gli obiettivi direzionali (ODR) sono riportati nei Programmi operativi Annuali (POA) e declinati in obiettivi gestionali operativi (OGO) da attribuire alle articolazioni organizzative dirigenziali. Il Programma Operativo Annuale di ciascuna Direzione Generale è, quindi, composto dall'insieme dagli obiettivi direzionali e obiettivi gestionali operativi dell'anno.

Gli obiettivi strategici per Strategia e Struttura organizzativa (Presidenza ed Assessorati)

Presidenza													
Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 1 L'identità politica- istituzionale		1.3 La riforma della 1 regione	.3.1 La riforma della regione (modifica delle re L.R. 1/77 e 31/98)	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.01 Organi istituzionali	01.01.52 Contribuire all'efficace utilizzo delle risorse di bilancio	2022		Percentuale di inserimento del campo "valore causa" sul numero delle cause pendenti (2016-2019) inserite a sistema	0	80	85	90
									Percentuale di inserimento del campo "campo rischio" sul numero delle cause pendenti (2016-2019) inserite a sistema	0	70	85	90
									Riduzione accantonamento risorse per rischi da contenzioso (milioni di euro)	54	50	48	44
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Data	Stanziam enti 2022- 2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 1 L'identità politica- istituzional e		1.5 La riforma degli enti regionali, delle agenzie e degli istituti regionali	1.5.4. Riordino della governance in materia di pianificazioni e delle risorse idriche	01 Servizi istituzionali generali e di gestione	01.01 Organi istituzionali	01.01.62 Riordino della governance, semplificazione e coordinamento procedimenti in materia di assetto idrogeologico e implementazione e strumenti informativi di consultazione della documentazione e afferente i procedimenti pianificatori	202 2		Disegno di Legge regionale di riordino dei 3 Testi di Legge e Delibera Comitato Istituzionale Autorità di Bacino per aggiornamento e adeguamento norme tecniche del PAI/PGRA	0	1	1	0
									Implementazione sistemi informativi attraverso rilascio versione beta nuovo sito (rilascio 2022) e rilascio al pubblico (rilascio 2023)	0	1	1	0
							Semplificazione normativa, delegificazione e accelerazione procedimenti (percentuale di smaltimento istanze arretrate)		120	30	65	100	
							Trasparenza e garanzie partecipative - incremento percentuale del numero di accessi al sito http://www.regione.sardegna.it/autoritadibacino/		37000	5	15	25	

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 1 L'identità politica-istituzionale		1.3 La riforma della 1 regione	.3.1 La riforma della regione (modifica delle L.R. 1/77 e 31/98)	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.01 Organi istituzionali	01.01.68 Migliorare la capacità di consulenza dell'Amministrazione in tutte le sedi giurisdizionali	2022		Riduzione del tempo medio di giacenza evasione pareri (giorni)	37	37	35	30
									Minimizzare la percentuale di atti inevasi su richieste pervenute	8	8	5	5
									Diminuzione del numero di ricorsi nei quali l'amministrazione è convenuta in giudizio (Deflazionare il contenzioso)	650	585	552	520
									Percentuale di ricorsi vinti su ricorsi con costituzione	71	73	75	75
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 1 L'identità politica-istituzionale		Semplificazioni in materia di appalti pubblici di lavori, servizi e forniture alla	attuazione delle misure di semplificazione riguardanti i processi di approvvigionamento di lavori, servizi e forniture pubbliche	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.12 Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione	01.12.86 Assicurare la tempestiva ed efficace applicazione delle misure di semplificazione in materia di appalti pubblici, anche ai fini dell'attuazione delle misure e degli interventi previsti dal PNRR	2022	3,000,000.00 €	Espletamento gare centralizzate in qualità di Soggetto aggregatore e Centrale di acquisto regionale anche con riferimento agli interventi e alle misure previsti per il PNRR - Baseline anno 2021	10	11	12	13
									Messa in produzione nuova piattaforma di e-procurement di proprietà dell'Amm. Regionale a beneficio delle Amm. Reg.in base a quanto previsto dal DPCM n. 148/2021 e dalle Linee guida dell'Agid. Numero	0	0	1	3
									Percentuale di risparmio di spesa: differenza tra il valore a base d'asta e il valore di aggiudicazione,	15	15	15	15
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		3.4 Tutela, gestione 3. delle acque e difesa del suolo	4.1 Difesa del suolo e gestione del rischio lluvioni - Attuazione Direttiva Alluvioni (2007/60/CE)	09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.01 Difesa del suolo	09.01.60 Attuazione costante della Direttiva Alluvioni (2007/60/CE) in coordinamento con la direttiva in materia di acque (2000/60/CE).	2022	10,800,000.00 €	Incremento percentuale dell'aggiornamento della mosaicatura degli studi comunali, validazione dello strato informativo per n. 80 territori comunali	0	40	80	100
									Adozione ed approvazione dell'aggiornamento del PAI in tema di pericolosità e rischio derivanti da criticità geomorfologiche (1 delibera di adozione preliminare e 1 delibera di approvazione definitiva)	0	1	1	0
									Studi e relazioni asseverate ricevuti ed approvati dall'Autorità di Bacino - percentuale di comuni approvati o asseverati sugli 80 comuni proponenti	0	30	60	100
									Percentuale di popolazione dei 6 sub-bacini beneficiaria della variante PAI frane	0	100	100	0
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica				09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.02 Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	09.02.49 Prevenzione degli incendi boschivi tramite la sperimentazione di tecniche di gestione e riduzione del combustibile	2022		Numero di progetti di prevenzione incendi e addestramento con interventi di riduzione combustibile	8	7	14	21
									Numero di Interventi di riduzione combustibile associati all'addestramento	4	7	14	21
							Riduzione superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco (ha)		27945	27107	26294	25505	
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica				09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.02 Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	09.02.50 Garantire attività di vigilanza e controllo, prevenzione condotte illecite, comunicazione e informazione sulla pesca sostenibile	2022		Numero di servizi di controllo mirati alla prevenzione di condotte illecite nella pesca	728	300	600	900
							2024		Numero di iniziative di comunicazione/informazione	0	1	2	3
									Riduzione illeciti registrati in Sardegna per condotte illecite nella pesca di riccio e aragosta	22	20	18	16

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica				09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.03 Rifiuti	09.03.51 Garantire attività di vigilanza mirate, comunicazione e informazione, sull'abbandono dei rifiuti sul suolo	2022		Numero di servizi mirati sull'abbandono di rifiuti	5647	3500		
							2024		N. iniziative di comunicazione/informazione	0	1		
									Riduzione illeciti registrati in Sardegna per condotte illecite per abbandono rifiuti	250	244	237	230

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamenti 2022-2024	Indicatori	Base line	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		3.4 Tutela, gestione delle acque e difesa del suolo	.2 Attuazione Direttiva Quadro sulle acque 2000/60/CE	09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.06 Tutela e valorizzazione delle risorse idriche	09.06.64 Attuazione costante della Direttiva Quadro sulle acque 2000/60/CE in coordinamento con la direttiva alluvioni (2007/60/CE)	2022	Delibere di approvazione del Piano di gestione del Distretto Idrografico della Sardegna (1), aggiornamento modelli idraulici del Piano Stralcio per l'Utilizzo delle Risorse Idriche (1)(PSURI) (2022) e adozione PSURI	0	2	1	0	
								Rapporti di monitoraggio Fondo di Sviluppo e Cesione 2007-2013 - CIPE 27/2015 - CIPE 60/2012 - CIPE 79/2015 finalizzato all'adeguamento delle infrastrutture del servizio idrico integrato	0	6	12	18	
							2024	Percentuale di mantenimento di soddisfacimento fabbisogno idrico pianificato potabile e industriale delle utenze alimentate dal SIMR	100	100	100	100	
								Verifica del corretto impiego delle fonti di finanziamento destinate all'adeguamento delle infrastrutture del SII (percentuale di utilizzo su 127 MILIONI DI EURO)	127	10	10	80	

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 1 L'identità politica-istituzionale		1.8 Protezione Civile	.1 Il Sistema regionale di protezione civile	11 Soccorso civile	11.01 Sistema di protezione civile	11.01.65 Accrescere la resilienza della comunità sarda e rafforzare il Sistema regionale di protezione civile	2022		Delibera della Giunta regionale di disciplina delle emergenze regionali e dei contributi agli enti locali e ai privati per i danni da calamità naturale	0	0	1	0
									Piano regionale di protezione civile unico per tutte le tipologie di rischio	0	1	0	0
									Capacità di soddisfare le esigenze di ristoro di cittadini/imprese a seguito di calamità per danni a abitazioni, beni mobili e mobili registrati, alle attiv. economiche e produttive (% domande a sportello istruite entro	0	0	75	80
							2024		Attivazione di presidi di protezione civile sul territorio a seguito della istituzione degli Ambiti territoriali e organizzativi ottimali	0	0	2	12

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità		7.6 Rafforzamento 7.6 della fase f discendente del diritti dell'Unione europea	.1 Rafforzamento della fase discendente del diritti dell'Unione europea	19 Relazioni internazionali	19.02 Cooperazione territoriale	19.02.01 Programma INTERREG NEXT MED 2021-2027: approvazione ed attuazione del programma come da regolamento 1059/2021 adottato a fine giugno 2021 " disposizioni specifiche per l'obiettivo di cooperazione territoriale europea (Interreg) sostenuto dal Fon	2022	66,714,247.20 €	Approvazione ufficiale del programma alla CE per l'adozione.	0	1	0	0
									Istituzione degli organi di gestione del programma (Autorità di gestione, Segretariato tecnico, Comitato di sorveglianza, Autorità di audit)	0	0	4	0
									Completamento di attività formative congiunte: n. di partecipanti che concludono il percorso formativo (RCR81)	0	0	0	79
									Organizzazioni che collaborano a livello transfrontaliero (RCR84)	0	0	0	40
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità		7.6 Rafforzamento 7.6 della fase f discendente del diritti dell'Unione europea	.1 Rafforzamento della fase discendente del diritti dell'Unione europea	19 Relazioni internazionali	19.02 Cooperazione territoriale	19.02.02 Programma ENI CBC Bacino del Mediterraneo 2014 - 2020: rafforzamento del follow-up dei progetti (Standard, Strategici e di Capitalizzazione) in fase di implementazione, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi del programma	2022	39,241,000.00 €	Numero di eventi transnazionali	2	0	1	0
									Numero di seminari e training dedicati ai beneficiari gestori dei progetti	26	28	30	0
									Nuovi posti di lavoro creati come risultato delle iniziative dei progetti	0	0	5000	
									Accresciuta partecipazione e visibilità della cooperazione transfrontaliera (numero di partecipanti)	0	80000	100000	
							2023						

Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 1 L'identità politica-istituzionale		1.2 La semplificazione	1.2. La semplificazione	01. Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.12 Politica regionale unitaria per servizi istituzionali, generali e di gestione	01.12.88 Revisione delle norme e discipline in materia di personale	2022		Approvazione di delibera di giunta di riforma della normativa regionale	0	1	1	1
									Numero di documenti tecnici approvati contenenti lo sviluppo della proposta	0	4	6	8
									Diminuzione percentuale del numero di giorni di incarichi Dirigenziali e sostituzioni dirigenziali in caso di assenza e di vacanza	9800	2	2	6
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità		7.3 Le reti informatiche, logistiche e digitali	7.3.1 Infrastrutture e reti logistiche e digitali	14 Sviluppo economico e competitività	14.04 Reti e altri servizi di pubblica utilità	14.04.01 Ulteriore implementazione del Polo strategico regionale avviato con deliberazione della GR N. 40/16 del 4.08.2020 attraverso l'ingresso di nuovi comuni e altre PA del territorio regionale e con erogazione dei servizi alle medesime.	2022	7,000,000.00 €	Numero di comuni che fruirono di almeno uno dei servizi annoverati nella Carta dei Servizi del PSR (compresa l'esecuzione di studi di fattibilità)	6	20	20	20
									Numero nuovi comuni o altre PA del territorio regionale che aderiranno al PSR	38	10	20	30
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità		7.3 Le reti informatiche, logistiche e digitali	7.3.3 Agenda Digitale	14. Sviluppo economico e competitività	14.04 Reti e altri servizi di pubblica utilità	14.04.02 Avvio azioni in materia di capitale umano tese all'alfabetizzazione e allo sviluppo di nuove competenze digitali.	2022	300,000.00 €	Numero di persone appartenenti a RAS, EE.LL. o altre PP.AA del territorio regionale coinvolte in ciascun evento formativo	0	50	50	50
							2024		Numero giornate formative somministrate nella materia del digitale	3	13	13	13

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità		7.3 Le reti informatiche, logistiche e digitali	7.3.4 Comunicazione e citizen satisfaction	14. Sviluppo economico e competitività	14.04 Reti e altri servizi di pubblica utilità	14.04.03 Rafforzamento delle misure di sicurezza IT in attuazione della DGR del 07 aprile 2022, n. 12/35	2022	7,000,000.00 €	Approvazione degli atti di organizzazione e funzionamento dell'Unità di Crisi Cibernetica (anno 2022); Implementazione dell'Unità di Crisi (2023); Funzionamento a regime (2024)	0	1	1	1
							2024		Selezione dei partecipanti (2022), Rilascio piattaforma sulla formazione (2023), Cyberchallenge (2024)	0	1	1	1
									Numero persone formate	0	20	20	20

Assessorato della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 2 L'identità economica				01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.03 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	01.03.84 Accelerazione della spesa PO FESR Sardegna 2014-2020 e PO FSE Sardegna 2014-2020	2022		Aggiornamento manuale delle procedure dell'Autorità di Certificazione della Spesa Fondi PO FESR, FSE ed FSC	0	1	1	0
									Riduzione dei tempi medi di lavorazione delle pratiche (ore)	20	18	16	15
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità		7.7 Avvio Programmazione 2021-2027	7.7.1 POR FESR 2021-2027	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.12 Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione	01.12.82 Approvare il Programma Regionale FESR 2021-2027	2022		Predisposizione proposta di programma regionale	0	1	0	0
									Approvazione Programma	0	1	0	0
									Riconoscimento	0	189051432	192092834	195199479
							2022						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità				01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.12 Politica regionale unitaria per i servizi istituzionali, generali e di gestione	01.12.85 Attuazione dell'accordo bilaterale del 7 novembre 2019 relativamente alla partecipazione al tavolo tecnico-politico sull'insularità per la definizione dell'intesa per la compensazione dei costi derivanti alla dalla sua condizione di insu	2021		Documento tecnico di analisi del Dossier sull'insularità RAS 2021, incluse le proposte relative alle misure compensative da sottoporre ai rappresentanti del Governo	1	1	1	0
							2023		Misure compensative per la riduzione dei costi derivanti dalla	100	306.4	306.4	

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'identità territoriale, ambientale e turistica		3.1.4 L'approccio territoriale integrato	3.1.4.3 L'approccio territoriale integrato: governance territoriale.	14 Sviluppo economico e competitività	14.01 Industria, PMI e Artigianato	14.01.80 Miglioramento della qualità dei servizi offerti sul territorio regionale, favorendo la collaborazione interistituzionale e la realizzazione di politiche più vicine al cittadino.	2022	1,882,607.06 €	Numero di uffici di prossimità operativi	0	4	17	0
							2024		Numero di comuni coinvolti nella sperimentazione del servizio	0	20	85	
									Numero Tribunali coinvolti	0	3	3	

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		3.1.4 L'approccio territoriale integrato	3.1.4.1 L'approccio territoriale integrato: valorizzazione delle Aree interne.	14 Sviluppo economico e competitività	14.01 Industria, PMI e Artigianato	14.01.83 Rafforzare le politiche di sviluppo delle aree interne attraverso la SNAI e la programmazione territoriale	2022	35,000,000.00 €	Numero progetti di sviluppo	24	2	2	2
							2024		Numero comuni coinvolti	289	302	325	338

Assessorato degli enti locali, finanze e urbanistica													
Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 5 L'Identità culturale				01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	01.05.40 Valorizzazione del patrimonio regionale attraverso l'adozione del piano delle alienazioni.	2022	0.00 €	Determina di redistribuzione delle procedure operative per l'attuazione degli artt. 1 e 3 dell LR 35/95	0	1	1	0
							2024		Numero di beni del patrimonio alienati	12	0	10	10

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 5 L'Identità culturale		5.2 Valorizzazione e messa in rete dei musei e dei beni culturali	2.3 Valorizzazione dei beni culturali del ricco patrimonio regionale	05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	05.01 Valorizzazione dei beni di interesse storico	05.01.28 Mettere a sistema i beni del patrimonio regionale ai fini di una valorizzazione culturale e identitaria	2022	0.00 €	Deliberazione di giunta contenente gli indirizzi per la valorizzazione del patrimonio regionale	0	1	1	0
									Numero di beni per i quali si prevede l'avvio delle attività di valorizzazione	0	1	2	2

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		L'identità territoriale II	Piano Paesaggistico Regionale	08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	08.01 Urbanistica e assetto del territorio	08.01.58 Monitoraggio della autorizzazioni paesaggistiche per gli interventi in zone sottoposte a tutela del paesaggio regionali.	2022		Studio di un database e di un portale per il monitoraggio dei procedimenti amministrativi di autorizzazione/accertamento paesaggistica.	0	1	1	
									Espletamento gara appalto per l'affidamento del servizio di realizzazione del portale per l'accesso degli utenti esterni ai procedimenti dei Servizi da rendere operativo entro il Giugno 2024	0	0	1	1
									Numero di utenti che accedono al sistema per avere informazioni su un procedimento della pratica	0	0	0	250

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'identità territoriale, ambientale e turistica		L'identità territoriale II	Piano Paesaggistico Regionale	08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	08.01 Urbanistica e assetto del territorio	08.01.74 Rappresentazione cartografica dei vincoli paesaggistici individuati ai sensi dell'articolo 136 del D.Lgs n.42/04.	2022		Creazione cartografia dei singoli vincoli e loro mosaicatura (numero di cartografie prodotte)	39	4	26	26
									Pubblicazione su portale web regionale dedicato (navigatore) delle cartografiche prodotte (numero)	39	4	26	26
							2024		Numero di utenti che accedono al navigatore	0	0	100	250

Assessorato della Difesa dell'Ambiente													
Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'identità territoriale, ambientale e turistica		3.2.3 Preservare l'ambiente e limitare il consumo di territorio	3.2.3 Preservare ambiente e limitare il consumo di territorio	09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.02 Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	09.02.22 Contribuire al miglioramento della qualità dell'aria ed alla riduzione dei rischi derivanti da agenti fisici (inquinamento elettromagnetico e acustico), nonché contribuire all'attuazione del D.Lgs. n.105/2015 di attuazione della Direttiva 2012/	2022	330,000.00 €	Informazione al pubblico dei dati sulla qualità dell'aria attraverso la pubblicazione della relazione annuale	0	1	1	1
									N. DGR di revisione del progetto di aggiornamento della rete regionale di misura della qualità dell'aria	0	0	1	1
							2024		% ispezioni (N. ispezioni concluse/ N. ispezioni programmate)finalizzate al contenimento rischio dovuto alla presenza di stabilimento a rischio di incidente rilevante	50	50	50	50

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		3.2.3 Preservare l'ambiente e limitare l' il consumo di territorio	3.2.3 Preservare ambiente e limitare il consumo di territorio	09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.02 Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	09.02.71 Favorire le bonifiche e il risanamento ambientale dei siti inquinati	2022	148,499,037.73 €	Numero di DGR di programmazione di interventi di bonifica	1	1	2	3
									Numero di DGR di programmazione interventi di bonifica dall'amianto	1	1	2	3
									Percentuale di siti inquinati restituiti all'uso a seguito della conclusione positiva del procedimento di bonifica	23	23	24	25
									Riduzione % del numero degli esposti nei siti oggetto degli interventi di rimozione e finanziati con il POA-Amianto	0	0	0	10
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		3.2.4 La gestione integrata delle zone costiere	3.2.4 La gestione integrata delle zone costiere	09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.05 Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	09.05.10 Conservazione e fruizione dell'ambiente costiero, mitigazione dei fenomeni di erosione costiera determinati da usi antropici scorretti e dai cambiamenti climatici in atto, gestione dei depositi di posidonia nelle spiagge.	2022	1,500,000.00 €	Numero di DGR di approvazione delle modalità, dei criteri e del modello di domanda per la concessione di contributi ai comuni per la gestione della posidonia spiaggiata	0	1	1	1
									Numero di DGR per attribuzione fondi per la gestione della poseidonia spiaggiata	0	1	2	3
									Riduzione dei tempi di autorizzazione (giorni) delle istanze (azioni di semplificazione rivolte agli EELL)	60	55	50	45
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		3.2.3 Preservare l'ambiente e limitare l' il consumo di territorio	3.2.3 Preservare ambiente e limitare il consumo di territorio	09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.05 Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	09.05.20 Sviluppo e rafforzamento della rete ecologica regionale al fine di incrementare la qualità dell'ambiente naturale	2022	16,677,989.85 €	Numero di aree protette con soggetti gestori formalmente istituiti	0	1	2	5
									Numero di DGR per D.D.L. di modifica della LR 31/89	0	1	1	1
									Miglioramento Tasso di turisticità (valore percentuale)	-	0	3	5
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		3.2 Sostenibilità ambientale e a sviluppo turistico	3.2 Sostenibilità ambientale e sviluppo turistico	09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.09 Politica regionale unitaria per lo sviluppo sostenibile e la tutela del territorio e l'ambiente	09.09.67 Attuazione della Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile (SRSvS) Sardegna2030	2022	115,168.00 €	N. Piani e programmi regionali integrati con l'approccio della SRSvS Sardegna 2030	0	1	2	5
									Aumento del valore dell' Indicatorie composito goal 9 ASVIS	79.6	80	80.3	81
									Aumento del valore dell' Indicatorie composito goal 11 ASVIS	97.8	97.9	98	98.1
							2024						

Assessorato dell'agricoltura e riforma agro-pastorale

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 1 L'identità politica-istituzionale		1.5 La riforma degli 1 enti regionali, delle agenzie e degli istituti regionali	.5.3 Riforma agenzie agricole	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.01 Organi istituzionali	01.01.01 Riorganizzazione del sistema delle Agenzie agricole per adeguarlo al nuovo contesto economico, sociale, normativo e finanziario e rafforzamento dell'Organismo pagatore regionale	2022	13,500,000.00 €	approvazione DDL riforma agenzie	0	0	1	0
									approvazione DDL per rafforzamento dell OPR	0	1	0	0
							2024		Riduzione percentuale dell'arretrato istruttorie PSR	2500	5	10	20
									Riduzione percentuale dei tempi medi (in giorni)di erogazione dei contributi in agricoltura delle misure strutturali (risorse comunitarie)	500	5	10	20

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 6 L'identità rurale		6.3 Mense ed educazione alimentare	6.3.1 Mense ed educazione alimentare	16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	16.01 Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	16.01.63 Educazione Sovranità alimentare	2022	5,000,000.00 €	Adozione di capitolato tipo per le diverse stazioni appaltanti che favorisca l'uso di prodotti agroalimentari locali	0	1	0	0
									Campagna di sensibilizzazione all'utilizzo del capitolato tipo	0	0	1	1
							2024		Percentuale di comuni sardi che adottato il capitolato tipo	0	2	5	10
									Incremento numerico amministratori/personale amministrativo coinvolto in attività formative	0	100	150	200

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 6 L'identità rurale		6.9 Pesca e Acquacoltura	6.9.1 Pesca e Acquacoltura	16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	16.02 Caccia e pesca	16.02.03 Pianificazione e riordino del quadro normativo regionale in materia di pesca e acquacoltura per migliorare la competitività del comparto.	2022	2,800,000.00 €	Riordino comparto delle concessioni demaniali	0	0	1	0
									Piano di attuazione del Fermo pesca riccio di mare (L.R. n. 17/2021 art. 13 commi 47 e 48 come modificata dalla L.R. n. 2/2022)	0	1	0	0
							2024		Competitività del comparto pesca e acquacoltura (sostegno alla multifunzionalità delle imprese) - percentuale di Incremento del PIL (Baseline in milioni di euro al 2019)	53.4	0	1	3

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 6 L'identità rurale		6.7 Aggregazione dei produttori	7.1. Aggregazione dei produttori	16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	16.03 Politica regionale unitaria per l'agricoltura, i sistemi agroalimentari, la caccia e la pesca	16.03.02 Rafforzamento delle filiere agroalimentari tramite l'aggregazione dei produttori in organizzazione dei produttori	2022	4,990,000.00 €	Delibere di Giunta di approvazione degli interventi	0	2	2	2
							2024		Incremento percentuale di OP riconosciute	22	0	5	10

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 6 L'identità rurale		6.1 La strategia rurale sarda	6.1.1 Sviluppo delle comunità rurali	16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	16.03 Politica regionale unitaria per l'agricoltura, i sistemi agroalimentari, la caccia e la pesca	16.03.04 Sviluppo e miglioramento delle comunità rurali attraverso valorizzazione e potenziamento del ruolo dei GAL e dei Distretti rurali	2022	2,550,000.00 €	Numero distretti rurali costituiti	0	1	3	5
									Approvazione atti finalizzati a rafforzare il ruolo dei GAL e l'implementazione delle strategie di sviluppo locale da parte dei GAL	0	2	3	5
							2024		Incremento percentuale del numero di imprese agricole aderenti ai distretti rurali	500	10	15	20

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 6 L'identità rurale		6.4 Taglio della burocrazia in bu agricoltura	6.4.1 Taglio della burocrazia in agricoltura	16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	16.03 Politica regionale unitaria per l'agricoltura, i sistemi agroalimentari, la caccia e la pesca	16.03.05 Semplificazione e snellimento degli adempimenti amministrativi in agricoltura	2022	300,000.00 €	Predisposizione studio di fattibilità e/o proposta di delibera per conferimento funzioni ai CAA in base alla legge vigente	0	0	1	1
									DDL di partecipazione CAA ai procedimenti amministrativi per aiuti in agricoltura	0	1	0	0
							2024		Riduzione percentuale dei tempi medi (numero di giorni) di erogazione degli aiuti - risorse regionali	180	5	10	20

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 6 L'identità rurale		6.1 La strategia 6. rurale sarda	1.2 Piano straordinario di infrastrutturazione rurale	16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	16.03 Politica regionale unitaria per l'agricoltura, i sistemi agroalimentari, la caccia e la pesca	16.03.55 Realizzazione, anche con fondi regionali, di interventi volti al miglioramento del livello delle infrastrutture rurali.	2022	14,000,000.00 €	Determina di approvazione dell'aggiornamento delle esigenze di miglioramento infrastrutture rurali	0	1	1	1
									Adelibera di giunta di approvazione dell'aggiornamento del Piano regionale di bonifica e riordino fondiario (art.4 L.R.6/2008)	0	1	1	1
							2024		Numero Aziende agricole che beneficiano dei miglioramenti sulle infrastrutture rurali	0	50	50	50
									Numero di interventi di infrastrutture irrigue finalizzati all'Incremento del risparmio idrico	0	7	7	7

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 6 L'identità rurale		6.11 Il nuovo Programma Sviluppo Rurale 2021-2027	6.11.1 Il nuovo Programma Sviluppo Rurale 2021-2027	16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	16.03 Politica regionale unitaria per l'agricoltura, i sistemi agroalimentari, la caccia e la pesca	16.03.66 Contribuire alla definizione del piano strategico nazionale per la PAC e avvio degli Interventi a livello regionale	2022	296,645,000.00 €	Approvazione del complemento regionale al PSN	0	1	1	3
									campagna comunicazione istituzionale sul PSR	0	1	1	0
							2024		avvio attuazione nuovo PSR (avvio % bandi previsti per l'annualità)	0	0	5	10
									Percentuale di intervistati su base campionaria che dichiarano di conoscere il PSR	0	10	30	50

Assessorato del turismo, artigianato e commercio

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		3.5 L'identità turistica	5.1 Attuazione della legge regionale n. 16 del 28 luglio 2017	14 Sviluppo economico e competitività	14.01 Industria, PMI e Artigianato	14.01.44 Consolidare il percorso attuativo della legge 16/2017 in materia di classificazione delle strutture ricettive, di vigilanza e controllo e di supporto alla programmazione e promozione turistica.	2022	0.00 €	Numero di direttive approvate mediante deliberazione di giunta regionale	1	2	2	1
							2024		Numero di strutture ricettive alberghiere adeguate alle nuove direttive	986	0	50	100

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		3.5 L'identità turistica	3 La Strategia digitale	14 Sviluppo economico e competitività	14.01 Industria, PMI e Artigianato	14.01.46 Sviluppo evolutivo dei sistemi informativi per il comparto turistico regionale.	2022	210,000.00 €	Aggiudicazione gara d'appalto per lo sviluppo evolutivo delle piattaforme sardegna turismo e osservatorio	0	1	0	0
							2024		Publicazione di una APP nei market place IOS e Android e aggiornamento annuale	0	1	1	1
									Numero di utilizzatori della App	0	0	500	500

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 2 L'Identità economica		2.3 Supporto e valorizzazione dell'artigianato	2.3 Supporto e valorizzazione dell'artigianato	14 Sviluppo economico e competitività	14.01 Industria, PMI e Artigianato	14.01.59 Stimolazione e crescita del settore artigianato	2022	11,000,000.00 €	Pubblicazione del bando sull'apprendistato sulla base della L.12/2001	14	1	1	0
									Emanazione della direttiva per la concessione di contributi alle imprese artigiane	1	1	0	0
							2024		Numero di apprendisti formati nel settore artigianato	78	50	50	50
							Numero di imprese finanziate		0	500	0	0	

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 2 L'Identità economica		2.2 Supporto e valorizzazione del commercio	2.2 Supporto e valorizzazione del commercio	14 Sviluppo economico e competitività	14.02 Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	14.02.47 Stimolazione e crescita del settore commercio	2020	30,000,000.00 €	Realizzazione della Conferenza regionale del Commercio	0	1	1	1
									Numero di imprese finanziate	0	50	0	0
							2024						

Assessorato dei Lavori Pubblici

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità		7.2 La Rete dei Trasporti interni	7.2.2 La portualità regionale	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.06 Ufficio tecnico	01.06.12 Approvazione Piano Regionale della Rete della Portualità Turistica (PRRPT)	2022	44,700.00 €	Adozione del Piano Regionale della Rete della Portualità Turistica	0	1	1	1
									Approvazione del Piano Regionale della Rete della Portualità Turistica	0	0	1	1
									Incremento qualitativo delle strutture portuali e	10994	10994	10994	11200
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'identità territoriale, ambientale e turistica		3.3 La sostenibilità ambientale e en l'energia pulita	3.3.1 Autosufficienza energetica della Regione Sardegna	08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	08.02 Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	08.02.11 Riqualificazione dell'edilizia residenziale pubblica (ERP)	2022	39,189,642.50 €	Stipula delle convenzioni con i soggetti attuatori	0	23	45	45
									Numero di alloggi riqualificati	0	0	20	150
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		3.2.3 Preservare l'ambiente e limitare il consumo di territorio	3.2.3.1 La tutela del paesaggio: dissesto idrogeologico	09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.01 Difesa del suolo	09.01.54 Migliorare la gestione e cura del territorio naturale mediante azioni regolari e periodiche di manutenzione	2022	28,000,000.00 €	Chilometri di alveo finanziati che si prevede di mantenere	100	110	110	120
							2024		Totale abitanti in Hi3 e Hi4 ricedenti nelle aree pericolose sulle quali è finanziata la manutenzione degli alvei	7000	8000	8000	9000

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		3.3. La sostenibilità ambientale e l'energia pulita	3.3.7 Energia Pulita	17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	17.02 Politica regionale unitaria per l'energia e la diversificazione delle fonti energetiche	17.02.73 Contribuire ai goals della SNSvS Energia pulita e accessibile (n.7), Città e comunità sostenibili (n.11) e Agire per il clima (n.13)	2022	58,600,000.00 €	Numero di edifici oggetto di riqualificazione energetica	17	43	167	195
									Numero di utenti di energia addizionali collegati a reti intelligenti	17	43	167	195
							2024		Diminuzione del consumo annuale di energia primaria degli edifici espresse in KWh/anno	1450000	7400000	24300000	29600000
									Diminuzione annuale stimata dei gas effetto serra (tonnellate equivalenti di co2)	290	1400	4700	5000

Assessorato dell'industria													
Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		La sostenibilità ambientale e l'energia pulita	Transizione energetica verso gli obiettivi di decarbonizzazione	17 Energia e diversificazioni delle fonti energetiche	17.02 Politica regionale unitaria per l'energia e la diversificazione delle fonti energetiche	17.02.23 Efficientamento energetico e mobilità sostenibile per gli EE.LL e privati	2022	10,000,000.00 €	Emanazione bandi per acquisto di 150 auto elettriche per EE.LL	84	50	50	50
									Emanazione bandi per l'acquisto di 450 auto elettriche per privati.	220	150	150	150
									Percentuale di riduzione emissioni di co2 per auto acquistata	100	80	80	80
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica		La sostenibilità ambientale e l'energia pulita	Energia pulita (solare ed eolico) in zone e territori non vocati per le produzioni agricole/pastorizia	17 Energia e diversificazioni delle fonti energetiche	17.02 Politica regionale unitaria per l'energia e la diversificazione delle fonti energetiche	17.02.39 Potenziamento delle produzioni da fonti rinnovabili (solare ed eolico).	2022	0.00 €	Numero di autorizzazioni rilasciate	40	30	30	30
									Atto di Individuazione delle aree idonee per tipologia.	1	1	0	0
									Aumento percentuale della quota di energia rinnovabile rispetto alla base di partenza	0	5	5	5
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 3 L'identità territoriale, ambientale e turistica		La sostenibilità ambientale e l'energia pulita	Efficientamento energetico e mobilità sostenibile	17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	17.02 Politica regionale unitaria per l'energia e la diversificazione delle fonti energetiche	17.02.56 Riduzione dei consumi a parità di valore aggiunto prodotto e di servizi resi attraverso l'incremento dell'uso del metano quale sostituto del GPL	2022	100,000,000.00 €	Completamento HUB energetici metano	5	5	5	5
									Riduzione percentuale del costo energetico dell'area coperta dal bacino	100	35	35	35

Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 1 L'identità politica-istituzionale		1.4 Politiche per gli emigrati sardi all'estero	4.1 Politiche per gli emigrati sardi all'estero - Sardigna in omnia logu	12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12.04 Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	12.04.14 Potenziamento Politiche per gli emigrati sardi all'estero	2022	6,627.00 €	Conferenze regionali emigrazione	0	1	0	1
									Numero di iniziative finalizzate alla valorizzazione dell'immagine della Sardegna	4	4	6	6
									Percentuale dei 121 circoli esistenti che partecipano alla conferenza	0	50	0	70

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 4 L'Identità sociale, del lavoro e della salute		4.1 La rete territoriale dei servizi per il lavoro	4.1.2 Potenziamento della rete dei servizi per il lavoro	15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	15.01 Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	15.01.16 Potenziare la rete dei servizi territoriali per il lavoro al fine di erogare servizi di qualità e avviare nuovi strumenti per il rilancio dell'occupazione	2022	32,000,000.00 €	Provvedimenti di attuazione del PAR gol (Piano attuazione regionale)	0	5	0	0
							2024		Numero di persone raggiunte dal programma e che sottoscrivono il patto di servizio	0	22380		

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 4 L'Identità sociale, del lavoro e della salute		4.1.4 Politiche attive del lavoro	4.1.4.1 La filiera della formazione professionale	15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	15.02 Formazione professionale	15.02.17 Attivare politiche attive per il lavoro finalizzate ad abbattere il disallineamento crescente tra le competenze degli occupati e delle ccupate e delle persone in cerca di occupazione e le esigenze delle imprese: attraverso il rafforzamento dell	2022	22,378,000.00 €	Delibera di giunta di programmazione delle risorse finanziarie	0	3	3	3
							2022		Percentuale di partecipanti che ottengono una qualifica professionale	78	78.33	78.66	79
									Coopertave sociali				

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 4 L'Identità sociale, del lavoro e della salute		4.1.4 Politiche attive del lavoro	1.4.2 Interventi per le imprese	15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	15.03 Sostegno all'occupazione	15.03.69 Favorire l'ingresso e consolidare la permanenza nel mercato del lavoro in particolare dei soggetti fragili	2022	60,000,000.00 €	Delibera di giunta di programmazione delle risorse finanziarie e definizione dei criteri di attuazione degli interventi	0	3	2	2
									Numero di detestinatari della misura DSAL (Destinazione Sardegna lavoro)	7000	7000	7000	7000
							2024		Numero di imprese beneficiarie degli interventi DSAL (Destinazione Sardegna Lavoro)	2100	2100	2100	2100

Assessorato della Pubblica Istruzione, Beni Culturali, Informazione, Spettacolo e Sport													
Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 5 L'Identità culturale		5.4 L'identità della conoscenza	4.3 Una formazione terziaria (Università, FAM e ITS) di qualità, accogliente e aperta al territorio e all'innovazione	04 Istruzione e diritto allo studio	04.02 Altri ordini di istruzione non universitaria	04.02.29 Ampliare l'offerta formativa terziaria attraverso gli ITS	2022	3,800,000.00 €	Numero di corsi conclusi	5	5	11	5
									Numero di studenti che acquisiscono la qualifica	71	60	110	55
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 5 L'Identità culturale		5.4 L'identità della conoscenza	4.4 Scuole del nuovo millennio: la ricerca di un equilibrio tra scuola e territorio e scuola propria ritire dalla costruzione di uno spazio fisico	04 Istruzione e diritto allo studio	04.03 Edilizia scolastica	04.03.70 Rendere la scuola un luogo sicuro e accogliente in grado di adattarsi alle esigenze cognitive delle nuove generazioni attraverso ambienti aperti, flessibili ed adeguatamente arredati ed attrezzati	2022	200,000,000.00 €	Interventi di manutenzione, di messa in sicurezza, di realizzazione di nuove scuole e/o di rinnovo di arredi attivati	1500	100	120	150
									Scuole del nuovo millennio realizzate	0	2	3	6
									Popolazione scolastica beneficiaria degli interventi di manutenzione, di messa in sicurezza, di realizzazione di nuove scuole e/o di rinnovo di arredi	80000	25000	30000	37500
									Popolazione scolastica frequentante Scuole del nuovo millennio	0	400	1000	1500
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 5 L'Identità culturale		5.4 L'identità della conoscenza	5.4.2 Una scuola orientata al mondo	04 Istruzione e diritto allo studio	04.04 Istruzione universitaria	04.04.32 Sostegno al diritto allo studio universitario	2022	40,950,000.00 €	Numero di bandi pubblicati per l'erogazione di borse di studio agli studenti	2	2	2	2
									Percentuale di studenti che ottengono i benefici rispetto al totale degli studenti aventi i requisiti	100	100	100	100
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 5 L'Identità culturale		5.2 Valorizzazione e messa in rete dei musei e dei beni culturali	2.2 Realizzazione di sistemi fisico/virtuali e dinamici di fruizione dei beni culturali	05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	05.02 Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	05.02.30 Favorire l'estensione di infrastrutture tecnologiche per la fruizione in rete dei beni culturali, facilitarne l'accesso e ampliare i pubblici potenziali in particolare modo delle nuove generazioni	2022	1,321,357.00 €	Realizzazione del metamotore del patrimonio culturale sardo	0	0	1	0
									Relazione sullo sviluppo dell'utilizzo dei contenuti digitali legati al tematismo del periodo giudiciale della Sardegna	0	1	0	0
									Numero di utenti del patrimonio culturale materiale e immateriale	290000	300000	320000	350000
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 5 L'Identità culturale		5.2 Valorizzazione e messa in rete dei musei e dei beni culturali	2.1 Costruire l'identità culturale: interventi per la valorizzazione, la messa in rete, la fruizione del patrimonio culturale e sostegno alla diffusione della conoscenza, materiale e immateriale.	05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	05.02 Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	05.02.34 Valorizzazione del vasto patrimonio della Sardegna attraverso una politica organica di rilancio culturale del territorio.	2022	134,682,957.00 €	Numero di siti archeologici finanziati per la valorizzazione e messa in sicurezza	103	7	6	6
									Numero di musei di ente locale che ottengono riconoscimento regionale	22	2	4	4
									Incremento percentuale del numero di utenti del patrimonio culturale materiale e immateriale	750000	5	5	5
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 4 L'Identità sociale, del lavoro e della salute		4.2 Le Politiche per i 4 giovani	.2.2 Riqualificazioni e impianti sportivi	06 Politiche giovanili, sport e tempo libero	06.01 Sport e tempo libero	06.01.31 Interventi sugli impianti sportivi esistenti, adeguamento alla normativa di sicurezza, alle norme federali ai fini dell'idoneità allo svolgimento dell'attività sportiva, adeguamento alle norme di accessibilità ai diversamente abili, adeguamento t	2022	9,000,000.00 €	Numero di impianti sportivi adeguati	0	10	12	15
									Adozione del Piano di intervento (che integri tutte le informazioni	0	0	1	0
									Numero di atleti utilizzatori degli impianti (+10% Utenti unici a fine 2024)	105000	110250	112875	115500

Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale													
Strategia	Sotto strategi	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 4 L'Identità sociale, del lavoro e della salute		4.3 Politiche sociali 4	.3.3. Interventi per la disabilità e la non autosufficienza	12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12.02 Interventi per la disabilità	12.02.36 Monitoraggio, programmazione e miglioramento della presa in carico dei soggetti non autosufficienti	2020	1,020,000,000.00 €	Numero comuni che caricano i dati delle strutture su SIWE	0	30	10	40
									Numero di progetti, denominati "Dopo di noi", attivati	48	2	10	10
									Incremento del numero di persone assistite a domicilio per il progetto "RITORNARE A CASA"	3000	300	200	200

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 4 L'Identità sociale, del lavoro e della salute		4.3 Politiche sociali 4.3	.1 Politica unitaria per la famiglia	12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12.04 Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	12.04.35 Misure finalizzate a ridurre il disagio socio economico delle famiglie, al supporto della genitorialità e al miglioramento dei servizi per la prima infanzia e l'adolescenza	2020	164,500,000.00 €	Numero di centri attivati	23	0	2	3
									Percentuale di comuni richiedenti, percettori di misure di contrasto della povertà	100	100	100	100
							2024		Percentuale di mantenimento dei servizi per la prima infanzia	9314	90	90	90

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 4 L'Identità sociale, del lavoro e della salute		4.3 Politiche sociali	4.3.5 Interventi di inclusione sociale	12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12.04 Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	12.04.61 Miglioramento della capacità di risposta ai soggetti a rischio di esclusione sociale sociale	2021	9,400,000.00 €	Percentuale di strutture destinate all'accoglienza di minori (disposta con provvedimento dell'A.G. competente) che presentano richiesta di accreditamento provvisorio	0	20	45	15
							2024		Percentuale di strutture destinate all'accoglienza di minori (disposta con provvedimento dell'A. G. competente) accreditate provvisoriamente	0	0	20	30
								Numero di progetti di inclusione sociale	10	12	12	12	

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 4 L'Identità sociale, del lavoro e della salute	4.4 La Salute	4.4 La Salute e	4.4.2 Favorire il potenziamento del territorio migliorando l'ascolto e la presa in carico degli utenti attraverso la implementazione dei modelli assistenziali di prossimità anche tramite la realizzazione di interventi strutturali, tecnologici e digitali	13 Tutela della salute	13.01 Servizio sanitario regionale - finanziamento ordinario corrente per la garanzia dei LEA	13.01.38 Migliorare l'ascolto e la presa in carico degli utenti attraverso il potenziamento dei modelli assistenziali di prossimità al fine di una migliore gestione della cronicità, tramite lo sviluppo della sanità digitale, della telemedicina e dei servi	2022	339,076,959.39 €	Numero case di comunità per le quali sono stati avviati i lavori	18	1	5	37
							2024		Popolazione che sarà servita dai servizi delle case di comunità con lavori da avviare nel triennio 2020-2024	396863	9873	268476	791463

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanzamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 4 L'Identità sociale, del lavoro e della salute	4.4 La Salute	4.4 La Salute	4.4.1 Riduzione liste di attesa	13 Tutela della salute	13.08 Politica regionale unitaria per la tutela della salute	13.08.37 Riduzione delle liste di attesa anche a seguito degli effetti della pandemia da COVID 19 (anno 2020)	2022	13,672,877.00 €	"Percentuale di prestazioni erogate con prenotazione in agende pubbliche nel CUP, limitatamente a quelle oggetto di monitoraggio PNGLA"	57.1	59	63	67.1
							2024		Percentuale di garanzia dei tempi massimi di attesa per le prestazioni oggetto di monitoraggio PNGLA con classe di priorità D - Differibile (30 giorni per le visite, 60 per le altre prestazioni) prenotate	60	62	66	70

Assessorato dei Trasporti													
Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità		7.2 La Rete dei Trasporti interni ferr	.6 La rete dei trasporti oviari, metrotranviari e su gomma	10 Trasporti e diritto alla mobilità	10.01 Trasporto ferroviario	10.01.57 Rinnovo delle flotte su gomma e ferro	2022	199,881,275.53 €	N. atti di programmazione adottati (delle risorse per il rinnovo delle flotte)	4	8	8	10
									Numero di autobus acquisiti	7	117	661	752
							2024		Numero di treni per rete ferroviaria	0	7	17	25

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziameti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità		7.2 La Rete dei Trasporti interni	7.2.1 La riforma e la pianificazione dei Trasporti	10 Trasporti e diritto alla mobilità	10.01 Trasporto ferroviario	10.01.72 Organizzazione del trasporto pubblico locale	2022	921,012,888.78 €	Numero di contratti di servizio per il TPL gestiti	57	57	57	57
									Mantenimento produzione chilometrica, servizi minimi, di TPL erogati (milioni di km)	72	72	72	72
							2024						

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità		7.1 La continuità territoriale marittima e aerea	7.1 La continuità territoriale marittima e aerea	10 Trasporti e diritto alla mobilità	10.03 Trasporto per vie d'acqua	10.03.08 Garantire il mantenimento ed il potenziamento della continuità territoriale marittima, migliorando l'accessibilità e la connettività	2022	76,873,487.75 €	Numero di collegamenti da/per le isole minori della Sardegna e con la Corsica	5	5	5	5
							2024		Mantenimento del numero di corse annue da/per le isole minori della Sardegna (San Pietro, La Maddalena, Asinara) e con la Corsica	50230	50230	50230	50230

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamanti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità		7.1 La continuità territoriale marittima e aerea	7.1 La continuità territoriale marittima e aerea	10 Trasporti e diritto alla mobilità	10.04 Altre modalità di trasporto	10.04.07 Garantire il mantenimento ed il potenziamento della continuità territoriale aerea, migliorando l'accessibilità e la connettività	2022	143,772,170.22 €	Numero di Collegamenti da/per gli aeroporti sardi	6	6	6	6
							2024		Mantenimento N. frequenze annue da/per gli aeroporti sardi rispetto a quanto stabilito dai decreti di imposizione di OSP (valore minimo, 15.532,n. voli previsti da decreto di imposizione per l'anno 2022)	15532	15532	15532	15532

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità		7.2 La Rete dei Trasporti interni	7.2.1 La riforma e la pianificazione dei Trasporti	10 Trasporti e diritto alla mobilità	10.04 Altre modalità di trasporto	10.04.09 Redazione del Piano Regionale dei trasporti delle persone e delle merci	2022	139,025.76 €	Adozione della Delibera di Giunta relativa all'approvazione dello schema preliminare di Piano	0	1	0	0
									Approvazione del Piano al Consiglio regionale	0	1	0	0
									Dotare il sistema dei trasporti di uno strumento di governance per il miglioramento della mobilità in termini di livello di servizio, sicurezza e tempi di percorrenza	0	1	0	0

Strategia	Sotto strategia	Macro progetto	Progetto	Missione	Programma	Obiettivo strategico	Date	Stanziamenti 2022-2024	Indicatori	Baseline	Target 2022	Target 2023	Target 2024
Strategia 7 L'identità dell'Insularità		7.3 Le reti informatiche, logistiche e digitali	7.3.5 Mobilità digitale intelligente	10 Trasporti e diritto alla mobilità	10.06 Politica regionale unitaria per i trasporti e il diritto alla mobilità	10.06.06 Miglioramento dell'accessibilità di informazioni sulla mobilità	2022	0.00 €	Numero di strumenti informativi (applicativi o sezioni di informazioni per utenti e aziende)	6	8	9	11
									Numero di accessi al portale e agli applicativi (valore minimo, medio mensile)	4400	4400	4400	4400
							2024						

Obiettivi direzionali RAS

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
01.01.00 .6	Riordino della disciplina in materia di finanziamenti all'editoria locale	L'obiettivo consiste nella predisposizione di un disegno di legge di riordino del sistema dei finanziamenti all'editoria locale, attraverso il superamento dell'attuale impianto normativo regionale costituito dalla legge regionale n. 22 del 1998, come modificata dalla legge regionale n. 3 del 2015. Nel contempo, con lo stesso DDL, si intende riformare l'ordinamento regionale della comunicazione, in conformità all'art. 117 della Costituzione e al quadro normativo nazionale in materia di comunicazione e informazione pubblica.	Presidenza	Direzione generale della presidenza	Silvia Curto
01.01.00 .7	Avvio e definizione delle attività del controllo strategico	L'obiettivo mira a definire i fondamenti del controllo strategico, per formalizzare le procedure operative di definizione degli obiettivi, l'utilizzo dei sistemi informativi di riferimento e la costituzione della rete dei referenti	Presidenza	Direzione generale della presidenza	Silvia Curto
01.01.00 .8	Prevenzione della corruzione e principio di trasparenza	Revisione delle vigenti direttive del RPCT, la gestione del conflitto di interessi e la correlata modulistica. Tutto ciò correlato da uno sviluppo triennale della piattaforma Amministrazione Aperta finalizzato allo sviluppo di nuovi moduli di gestione delle pubblicazioni obbligatorie.	Presidenza	Direzione generale della presidenza	Silvia Curto
01.01.41 .3	Revisione organizzativa e funzionale della RAS introducendo un nuovo modello organizzativo e funzionale con la nomina dei direttori dei Dipartimenti e del Servizio studi.	Per dar seguito alle disposizioni contenute nella Legge Regionale n.10 del 21/06/2021, si provvederà a rendere operativi gli uffici previsti, con le necessarie dotazioni organiche e strumentali.	Presidenza	Direzione generale della presidenza	Silvia Curto
01.01.41 .5	Revisione organizzativa e funzionale della RAS con la costituzione effettiva dell'Avvocatura Regionale	Per dar seguito alle disposizioni contenute nella Legge Regionale n.10 del 21/06/2021, si provvederà a rendere operativa l'Avvocatura della Regione Sardegna	Presidenza	Direzione generale della presidenza	Silvia Curto
01.01.43 .4	Attuazione dello Statuto in merito alla istituzione del Collegio dei Revisori dei Conti	La Ras intende colmare il gap derivante dalla mancanza del terzo organo di vigilanza sulla regolarità contabile ed economica della gestione, mettendo in atto tutte le azioni necessarie, volte alla istituzione del Collegio dei Revisori dei conti e alla nomina dei suoi componenti.	Presidenza	Direzione generale della presidenza	Silvia Curto
19.01.00 .1	Consolidamento del dialogo e dei rapporti istituzionali con la UE sui principi di insularità	Consolidamento del partenariato tra Regioni insulari periferiche europee, appartenenti a diversi Stati membri, funzionale all'implementazione di azioni istituzionali finalizzate a proiettare in sede europea la richiesta di attuazione del principio di insularità	Presidenza	Direzione generale della presidenza	Silvia Curto

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
	e coesione territoriale	nell'ordinamento europeo			
19.01.42 .2	Consolidamento del partenariato interregionale insulare periferico per azioni di lobbyng istituzionale in ambito europeo	Consolidamento delle iniziative di dialogo con le istituzioni della UE per rappresentare in sede europea l'istanza regionale relativa all'attuazione del principio di insularità e coesione territoriale sancito dagli artt. 174 e 175 del TFUE	Presidenza	Direzione generale della presidenza	Silvia Curto
01.01.48 .2	Sollecito svolgimento, da parte degli avvocati, di tutti gli adempimenti processuali per la tempestiva costituzione in giudizio e per la difesa in giudizio della Regione nelle cause per le quali è stata rilasciata la procura per la resistenza in giudizio		Presidenza	Direzione generale dell'area legale	Massimo Cambule
01.01.52 .3	Implementazione dell'informatizzazione del processo di determinazione del rischio di soccombenza del contenzioso pendente		Presidenza	Direzione generale dell'area legale	Massimo Cambule
01.01.68 .1	Evasione delle richieste di parere legale, formulate formalmente dai direttori generali e dagli organi di indirizzo politico dell'Amministrazione regionale e riduzione delle tempistiche di evasione.		Presidenza	Direzione generale dell'area legale	Massimo Cambule
01.01.62 .1	Proseguimento dell'attività di Razionalizzazione e semplificazione dei procedimenti e dei processi di competenza	L'Obiettivo Direzionale intende definire un'ulteriore tassello nel percorso di creazione delle condizioni per la semplificazione ed ottimizzazione delle procedure di aggiornamento dei procedimenti in materia di assetto idrogeologico, la sistematizzazione e coordinamento con la disciplina nazionale, agevolare l'informazione degli stakeholder coinvolti nelle procedure partecipative che caratterizzano	Presidenza	Direzione generale Agenzia regionale del distretto idrografico della Sardegna	Antonio Sanna

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
	della Direzione Generale dell'Agenzia regionale del Distretto Idrografico	l'approvazione degli atti di pianificazione.			
09.01.60.3	Attuazione del Piano di Gestione del Rischio Alluvioni – PGRA 2° ciclo di pianificazione	L'ODR intende proseguire nell'aggiornamento continuo e nell'attuazione del Piano di Gestione del rischio di alluvioni (PGRA) in tema di gestione delle criticità dell'assetto idrogeologico quali fattori predisponenti degli stati di pericolosità e di rischio in modo da disporre di strumenti pianificatori sempre aggiornati volti a incrementare lo stato delle conoscenze dell'assetto idrogeologico e ad attuare le misure strutturali e non strutturali previste dal PGRA.	Presidenza	Direzione generale Agenzia regionale del distretto idrografico della Sardegna	Antonio Sanna
09.06.64.2	Integrazione e aggiornamento nel territorio del distretto delle misure e azioni previste dalla Direttiva Quadro Acque 2000/60/CE	Ai sensi di quanto previsto dalla Direttiva Quadro Acque 2000/60/CE, verranno intraprese le attività di Reporting 2022 del Piano di Gestione comprendenti l'elaborazione e il caricamento della reportistica sul Sistema Informativo Nazionale per la Tutela delle Acque Italiane (SINTAI). Il Reporting attua quanto previsto dall'art. 15 della Direttiva Quadro Acque per l'invio delle informazioni sul Piano di Gestione al MiTE, a Ispra e alla CE secondo le modalità previste dal sistema WISE - Water Information System for Europe.	Presidenza	Direzione generale Agenzia regionale del distretto idrografico della Sardegna	Antonio Sanna
11.01.65.1	Potenziamento e rinnovamento parco mezzi per la lotta agli incendi nel territorio regionale	Acquisto di mezzi dotati di modulo antincendio per le attività di protezione civile in capo alla Direzione generale. Predisposizione dei documenti di gara per l'attivazione della procedura a cura della CRC. L'obiettivo della Direzione è quello di acquisire una fornitura di automezzi e attrezzature per procedere alla graduale sostituzione dei mezzi operativi e delle attrezzature più datati, da affidare alle componenti del Sistema di protezione civile.	Presidenza	Direzione generale della protezione civile	Antonio Pasquale Belloi
11.01.65.2	Schema di documento di indirizzo per la disciplina delle emergenze regionali e dei contributi agli enti locali e ai privati per i danni da calamità naturale	Redazione del documento contenente la disciplina di: - modalità di attivazione e gestione delle emergenze regionali in coerenza con gli artt. 7 e 8 della L.R. n. 3/1989 e s.m.i.; - contributi agli enti locali per i danni da calamità naturali in conformità alla L.R. n. 28/1985; - contributi ai privati cittadini e alle aziende per i danni da calamità naturali alle abitazioni, ai beni modili ivi udibcati, ai beni mobili registrati e alle attività economiche e produttive in conformità alla L.R. n. 26/2015.	Presidenza	Direzione generale della protezione civile	Antonio Pasquale Belloi
11.01.65.3	Redazione schema di Piano regionale di protezione civile unico per tutte le tipologie di rischio	Redazione dello schema di piano regionale di protezione civile di cui all'art. 18 del Codice della protezione civile. In conformità con quanto stabilito dall'art. 3 della L.R. n. 3/1989, lo schema di piano adottato dalla Giunta regionale, sarà pubblicato sul sito istituzionale della Regione e i cittadini potranno presentare osservazioni. Inoltre, in conformità agli articoli 3, 11 e 18 del Codice della protezione civile, il	Presidenza	Direzione generale della protezione civile	Antonio Pasquale Belloi

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		piano definisce gli "ambiti territoriali e organizzativi ottimali", che rappresentano il livello territoriale in cui si esplicita l'articolazione di base dell'esercizio della funzione di protezione civile.			
11.01.65 .4	Attività propedeutiche al miglioramento del sistema di allertamento regionale: proposta di ridefinizione delle zone di allerta.	Uno dei punti chiave per una efficace previsione è l'omogeneità delle zone di allerta sotto l'aspetto del rischio/pericolo di riferimento. Per i maggiori rischi per il territorio regionale (idrogeologico/idraulico e incendi boschivi) saranno definite delle proposte di ridelimitazione.	Presidenza	Direzione generale della protezione civile	Antonio Pasquale Belloi
01.12.86 .1	Incrementare i servizi di affidamento che abbiano rilevanza per il territorio	La Direzione Generale della CRC intende incrementare i servizi di affidamento che abbiano rilevanza per il territorio in termini di ampiezza della domanda e dell'offerta e di risparmio economico e temporale	Presidenza	Direzione generale della Centrale Regionale di Committenza (CRC RAS)	Cinzia Lilliu
01.12.86 .2	Efficientamento dell'azione amministrativa della Centrale Regionale di Committenza	Alla luce dell'emanazione del nuovo bando tipo ANAC 1/2021, pubblicato in Gazzetta ufficiale n. 305 del 24.12.2021, l'obiettivo prevede la standardizzazione dei bandi di competenza di tutte le strutture della Centrale Regionale di Committenza al fine di recepire e armonizzare quanto previsto dall'ANAC con le funzionalità della piattaforma di e-procurement SardegnaCAT, con la normativa regionale anticorruzione e la vigente disciplina in materia di trattamento dati, il tutto in un'ottica di efficientamento e razionalizzazione dell'azione amministrativa	Presidenza	Direzione generale della Centrale Regionale di Committenza (CRC RAS)	Cinzia Lilliu
01.12.86 .3	Efficienza della spesa ordinaria regionale	La Direzione generale della Centrale Regionale di Committenza intende proseguire l'azione di efficientamento con il mantenimento dei livelli di performance in termini di gestione dei residui	Presidenza	Direzione generale della Centrale Regionale di Committenza (CRC RAS)	Cinzia Lilliu
01.12.86 .5	Supporto per l'adozione degli strumenti di pianificazione e programmazione	La Direzione generale della CRC oltre ad assolvere al ruolo di Soggetto Aggregatore ex art. 9 del D.L. n. 66/2014 e centrale di committenza ex art. 37 del D.LGS. N. 50/2016, è chiamata ad attuare politiche di aggregazione per tipologie di spesa non rientranti nelle categorie merceologiche di cui al dpcm 11.7.18.	Presidenza	Direzione generale della Centrale Regionale di Committenza (CRC RAS)	Cinzia Lilliu
01.12.86 .6	Potenziamento interventi di sviluppo della CRC	La Direzione Generale della CRC intende potenziare gli interventi di sviluppo della CRC	Presidenza	Direzione generale della Centrale Regionale di Committenza (CRC RAS)	Cinzia Lilliu

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
09.02.49 .1	Sperimentazione tecniche di prevenzione incendi attraverso progettazione ed esecuzione associata all'addestramento, di interventi di riduzione della massa combustibile con l'uso del fuoco prescritto, abbruciamenti controllati e strategici.	<p>Il Programma regionale di sviluppo (PRS) 2020/2024 al punto 3. L'Identità territoriale, ambientale e turistica 3.4 Tutela, gestione delle acque e difesa del suolo - 3.4.3 Boschi, rischio di incendi e stabilità idrogeologica - OBIETTIVO STRATEGICO prevenzione degli incendi boschivi tramite l'utilizzo del fuoco come strumento di gestione del territorio, individua la presenza incontrollata nelle campagne e boschi sardi di materiale vegetale, sia vivo che morto, come fattore dell'aumento del potenziale deflagrante per gli incendi. Fra gli strumenti di prevenzione contro il fenomeno degli incendi boschivi e rurali, occorre dunque sperimentare il ricorso alle vecchie pratiche culturali/colturali già utilizzate in passato, conciliate con sistemi operativi moderni, sicuri e programmabili, per dare importanti risultati di vantaggio al territorio sia in termini di riduzione dei rischi sia in termini di benessere animale ed ecosistemico. Nell'ambito della programmazione regionale 2020 il CFVA ha individuato, sulla base di specifici parametri tecnici, sette aree dove eseguire con efficacia interventi di riduzione del carico dei combustibili; nel 2021 è stata realizzata la progettazione degli interventi e, laddove si è presentata una favorevole finestra temporale di attuazione, cioè in sei casi su sette, alla progettazione è stata associata la realizzazione degli interventi.</p> <p>L'obiettivo tiene conto del sopravvenuto vincolo normativo dettato dal comma 2 bis dell'art.4 della L 353/2000, come introdotto dal decreto-legge 8 settembre 2021, n. 120 convertito con modifiche dalla L 8 novembre 2021, n. 155.</p> <p>Ai sensi del citato comma 2 bis, gli interventi colturali di trattamento dei combustibili comprendono la tecnica del fuoco prescritto intesa come applicazione esperta di fuoco su superfici pianificate, attraverso l'impiego di personale appositamente addestrato all'uso del fuoco e adottando prescrizioni e procedure operative che saranno definite con apposite linee-guida.</p> <p>Pertanto si vuole che il CFVA prosegua con gli interventi di fuoco prescritto in coerenza con i programmi operativi 2020 e 2021, rafforzando mediante l'apposito addestramento la componente di soggetti adeguati all'applicazione "esperta del fuoco" dettata dalla legge.</p> <p>Il risultato atteso, nell'ottica di sperimentazione di nuovi modelli di prevenzione del fenomeno degli incendi boschivi e rurali, è quello di eseguire, entro il 31 dicembre 2022, sette interventi di progettazione e, nel momento in cui si presenti una favorevole finestra temporale di attuazione, la relativa esecuzione associata all'addestramento</p>	Presidenza	Direzione generale del corpo forestale e di vigilanza ambientale	Fabio Migliorati

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
09.02.50 .3	Tutela del mare e degli ecosistemi costieri attraverso servizi di vigilanza e controllo contro attività illegali di pesca del riccio e dell'aragosta.	<p>Nell'ambito del Programma regionale di sviluppo (PRS) 2020/2024 al punto 6 L'Identità rurale (Territori rurali, costieri e delle acque interne) 6.9 Pesca e acquacoltura è prevista la definizione di politiche di intervento che abbiano l'obiettivo di sostenere le attività di pesca ma anche di tutelare, salvaguardare e garantire l'uso sostenibile dei nostri mari e dei nostri ecosistemi costieri, in linea con le politiche marittime e della pesca sostenibile dell'Unione europea.</p> <p>Alcuni ecosistemi costieri presenti in Sardegna risultano infatti particolarmente vulnerabili dalle azioni umane conducibili a fenomeni di erosione della biodiversità marina e pesca eccessiva, tanto che molti stock di specie costiere di interesse commerciale stanno subendo una drastica diminuzione.</p> <p>Fra esse in particolare l'aragosta rossa <i>Palinurus elephas</i> e il riccio di mare <i>Paracentrotus lividus</i>. La crescente richiesta di questi prodotti nel mercato ha infatti portato, negli anni, ad un aumento progressivo dello sforzo di pesca per la cattura di queste specie con un netto incremento del prelievo e una netta diminuzione delle classi modali di cattura.</p> <p>Per tale motivo la regione è impegnata nell'adozione di politiche di gestione innovative e l'introduzione di misure tecniche gestionali che implementino nuove regole nell'attività di pesca e favoriscano l'incremento degli stock, come la definizione di periodi di blocco della pesca, l'istituzione di specifiche zone di "no-take area" per il ripopolamento dell'aragosta.</p> <p>Per il ripopolamento del riccio di mare, a decorrere dal 16/04/2022e fino al 30/04/2025, è vietato il prelievo, la raccolta, la detenzione, il trasporto, lo sbarco e la commercializzazione degli esemplari di riccio di mare (<i>Paracentrotus lividus</i>) e dei relativi prodotti derivati freschi (ai sensi dell'articolo 13, comma 47 della legge regionale n. 17 del 2021 e della legge regionale n° 2 del 2 febbraio 2022).</p> <p>Evidentemente l'efficacia di tali misure sarà tanto maggiore quanto più le stesse saranno assistite da puntuali e costanti attività di vigilanza e controllo. Il CFVA, attraverso le Basi logistico operative navali (BLON), reparti specializzati nella vigilanza sulla pesca e dotati dei mezzi per il controllo a mare, è sicuramente la struttura regionale più organizzata e competente per svolgere i servizi di vigilanza e controllo in parola.</p> <p>Posto che l'intero sviluppo costiero della regione è coperto da 10 BLON (Cagliari, Villasimius, Arbatax, Siniscola, Olbia, Palau, Porto Torres, Alghero, Oristano e Sant'Antioco), cui può aggiungersi la Stazione con giurisdizione nel parco nazionale dell'Asinara, anch'essa dotata di mezzi per il controllo a mare, il risultato atteso è che, in miglioramento del 10% rispetto all'obiettivo posto per l'anno 2021, si assicuri una costante attività di vigilanza specifica, che si stima in 308</p>	Presidenza	Direzione generale del corpo forestale e di vigilanza ambientale	Fabio Migliorati

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		<p>servizi mirati, da svolgere fra aprile e dicembre 2022, L'indicatore è numerico e si esprime nel rapporto fra servizi pianificati e servizi effettuati, L'attività svolta sarà supportata da una iniziativa di comunicazione – informazione che spieghi e divulghi regole e divieti e informi sugli esiti dei servizi svolti dal Cfva.</p>			

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
09.03.51 .2	tutela della qualità dell'ambiente con servizi di controllo mirati sul fenomeno dell'abbandono dei rifiuti sul suolo.	<p>Nell'ambito del Programma regionale di sviluppo (PRS) 2020/2024 al punto 3 L'Identità territoriale, ambientale e turistica - 3.2 L'identità ambientale: Sostenibilità ambientale e sviluppo turistico - 3.2.3 Preservare l'ambiente e limitare il consumo di territorio - 3.2.3.3 Il sistema integrato dei rifiuti - 3.2.3.4 La tutela del paesaggio: Rete Ecologica Regionale, è posto l'obiettivo di contribuire a incrementare la qualità dell'ambiente naturale dell'intero territorio regionale, migliorando la capacità di attrazione dei territori interessati anche per un turismo rispettoso e responsabile.</p> <p>Negli ultimi anni si è assistito alla preoccupante diffusione dell'illecito abbandono dei rifiuti, specie lungo le principali via di comunicazione. Il comportamento antigiuridico di abbandono dei rifiuti lungo le strade danneggia i valori identitari della Sardegna, alla base del suo appeal per un turismo rispettoso e responsabile. È altresì una fonte di pericolo in quanto gli stessi materiali costituiscono una fonte di innesco e propagazione degli incendi.</p> <p>Il Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale assume nella materia un importante effetto deterrente di monitoraggio, di promozione della bonifica e sanzionatorio, mediante:- pattugliamenti preventivi; - attività di polizia amministrativa e giudiziaria, anche con l'ausilio di sistemi di video investigazione; - censimento dei cumuli e delle discariche e relativa segnalazione ai soggetti responsabili della raccolta e smaltimento.</p> <p>Si vuole pertanto che il CFVA, per il suo ruolo di polizia ambientale e l'omogenea e capillare diffusione sul territorio regionale, garantisca un adeguato numero di servizi di vigilanza mirati al controllo dell'abbandono dei rifiuti, con lo scopo di prevenzione e dissuasione da condotte scorrette.</p> <p>Posto che operano sul territorio 82 stazioni forestali, il risultato atteso è che nel periodo si traguardi una capillare rete di controlli sull'abbandono di rifiuti, che si stima nella media di 5 servizi mensili per reparto, da svolgere fra aprile e dicembre 2022, ossia almeno 3690 servizi.</p> <p>L'attività svolta sarà supportata da una iniziativa di comunicazione – informazione che spieghi regole e divieti e informi sugli esiti dei servizi svolti dal Cfva.</p>	Presidenza	Direzione generale del corpo forestale e di vigilanza ambientale	Fabio Migliorati

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
19.02.01 .6	Avvio programmazione INTERREG NEXT MED 2021-2027	Redazione del Documento di Programma condiviso con la Task Force composta dai rappresentanti dei 15 paesi partecipanti. Invio del documento alla Commissione Europea (DG REGIO) per la sua formale adozione tramite decisione. Avvio della fase di attuazione del programma, attraverso l'istituzione degli organi di gestione del Programma (Autorità di Gestione, Segretariato Tecnico, Comitato di Sorveglianza Autorità di Audit) e dei relativi circuiti di funzionamento. Definizione delle linee guida contenenti le regole di partecipazione al primo bando.	Presidenza	Ufficio dell'autorità di gestione comune del programma operativo ENPI CBC Bacino del Mediterraneo	Antonella Giglio
19.02.02 .7	Gestione efficace dei progetti finanziati	Posto che i progetti finanziati dal programma devono essere chiusi entro il 31/12/2023, l'obiettivo dell'Ufficio consiste nel garantire un efficace ed efficiente processo di autorizzazione dei prefinanziamenti, nonché la chiusura dei controlli sulla spesa nei tempi dati, in modo da garantire il raggiungimento degli obiettivi del programma definiti nel Monitoring and evaluation plan (Programme performance indicators, Crossborders transversal result indicators, Result and Output indicators)	Presidenza	Ufficio dell'autorità di gestione comune del programma operativo ENPI CBC Bacino del Mediterraneo	Antonella Giglio
19.02.02 .8	Gestione efficace di pagamenti e conti	Poiché i progetti finanziati dal programma devono essere chiusi entro il 31/12/2023, l'obiettivo dell'Ufficio consiste nel garantire che il processo di liquidazione dei pagamenti delle attività previste nei progetti sia efficace ed efficiente, in modo da porre le condizioni per il raggiungimento degli obiettivi del programma definiti nel Monitoring and evaluation plan (Programme performance indicators, Crossborders transversal result indicators, Result and Output indicators)	Presidenza	Ufficio dell'autorità di gestione comune del programma operativo ENPI CBC Bacino del Mediterraneo	Antonella Giglio
01.03.00 .1	Audit di Sistema delle Autorità di Gestione del Programma Operativo ENI CBC MED e dell'Autorità di Certificazione dei Programmi Operativi FESR e FSE 2014-2020	Il presupposto dell'obiettivo è che sia effettuato l'Audit di Sistema secondo quanto previsto dal Regolamento (CE) n.1303/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio. Il Regolamento (CE) n.1303/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio, all'art.127 stabilisce che "l'Autorità di Audit garantisce lo svolgimento di attività di audit sul corretto funzionamento dei sistemi di gestione e controllo del Programma Operativo e su un campione adeguato di operazioni sulla base delle spese dichiarate". Il processo di Audit di Sistema ha l'obiettivo di accertare l'efficace funzionamento dei sistemi di gestione, controllo, certificazione e monitoraggio dei Programmi Operativi FESR ed FSE 2014-2020, con riferimento al periodo contabile 2021-2022, nonché effettuare la valutazione complessiva del grado di affidabilità del sistema, le cui risultanze saranno indicate nella Relazione Annuale di Controllo, da inviare alla Commissione Europea entro il 15.02.2023, come previsto dall'art. 127, comma 5, lett. B, del Reg. CE n. 1303/2013.	Presidenza	Ufficio dell'Autorità di Audit dei Programmi Operativi FESR ed FSE	Antonella Garippa

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
01.03.00 .2	Revisione delle strategie di Audit relative ai Programmi Operativi FESR, FSE e ENI CBC MED 2014-2020.	L'obiettivo Direzionale in questione consiste nella revisione dei documenti denominati, ai sensi dei regolamenti vigenti, "Strategia di Audit" che consente lo svolgimento dell'attività di Audit. La strategia di audit è il documento di pianificazione che definisce: - la metodologia di audit; - le modalità di campionamento per le attività di audit delle operazioni / progetti; - la programmazione delle attività di audit.	Presidenza	Ufficio dell'Autorità di Audit dei Programmi Operativi FESR ed FSE	Antonella Garippa
01.03.00 .3	Manuale delle procedure di Audit 2014-2020.	Ai sensi dell'art. 127 del reg. (CE) n. 1303/2013 il manuale delle procedure di Audit si propone di descrivere le procedure a cui il personale dell'Autorità di Audit deve attenersi nello svolgimento delle funzioni ad esso attribuite, nell'ambito delle competenze assegnate con Deliberazione della Giunta Regionale n. 32/5 del 7/08/2014, e con DGR12/10 del 27/03/2015 con la quale è stata costituita, presso la Presidenza della Regione, l'Unità di Progetto denominata "Ufficio della Autorità di Audit dei Programmi Operativi FESR ed FSE". Il documento necessita di una revisione della sezione relativa ai modelli di check list per gli Audit di sistema e di operazione e dei modelli per il reporting.	Presidenza	Ufficio dell'Autorità di Audit dei Programmi Operativi FESR ed FSE	Antonella Garippa
00.00.00 .3	Compiti ulteriori del RPD – implementazione funzionalità del Registro delle attività del Titolare	L'Unità di progetto intende continuare nello sviluppo di ulteriori funzionalità per consentire una migliore fruibilità dell'applicativo ma soprattutto per renderlo uno strumento di supporto e semplificazione per le attività del Titolare. L'indicatore è dato dal numero di funzionalità che si prevede di implementare. L'obiettivo sarà raggiunto con la messa in produzione di almeno 8 nuove funzionalità /nuovi interventi. Si prevede di realizzare le attività e metterle in produzione entro la fine dell'anno	Presidenza	Unità di progetto Responsabile della protezione dati per il sistema Regione	Alessandro Inghilleri
01.01.00 .1	Attività formativa e di sensibilizzazione	L'ufficio scrivente ha programmato nel corso dell'anno corrente l'erogazione di un corso formativo dal taglio teorico-pratico rivolto ai referenti privacy. Rispetto al passato al fine di comprovare il livello di formazione raggiunta dai partecipanti, l'unità di progetto rilascerà degli attestati a seguito del superamento di un test. L'attività è programmata per la prima parte dell'anno – fine programmata luglio. Si prevede di raggiungere tutti i referenti privacy dell'amministrazione regionale e degli enti e Agenzie del sistema Regione e i dipendenti individuati da ogni struttura. L'indicatore finale è dato dal numero di giornate di formazione. Sono pianificate 5 giornate – prevedendo quattro sessioni (aprile, maggio, giugno) e una giornata conclusiva in presenza. L'obiettivo si intende raggiunto con la realizzazione di almeno quattro giornate.	Presidenza	Unità di progetto Responsabile della protezione dati per il sistema Regione	Alessandro Inghilleri

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
01.01.00 .2	Attività di sorveglianza - Analisi dei trattamenti mappati nel Registro delle attività di trattamento dei Titolari	L'Unità di progetto intende valutare la conformità dei trattamenti del Titolare con la normativa in materia di protezione dei dati personali, affiancando i referenti privacy e i responsabili del procedimento nella analisi dei flussi informativi o svolgendo specifici audit al fine di far emergere rischi o non conformità. L'indicatore è dato dal numero di report delle risultanze e delle raccomandazioni effettuati. Sono pianificati, al fine del raggiungimento dell'obiettivo 8 report, si prevede di concludere l'attività entro il mese di dicembre.	Presidenza	Unità di progetto Responsabile della protezione dati per il sistema Regione	Alessandro Inghilleri Alessandro Inghilleri
14.04.01 .6	Ulteriore implementazione del Polo strategico regionale avviato con deliberazione della GR N. 40/16 del 4.08.2020 attraverso l'ingresso di nuovi comuni e altre PA del territorio regionale e con erogazione dei servizi alle medesime.	A fine 2021 Il PSR contava l'adesione di 38 comuni del territorio Sardo. Per alcuni di essi sono stati attivati studi di fattibilità per la connessione alla Rete telematica regionale quale elemento tecnologico propedeutico alla erogazione degli altri servizi tecnologici previsti nella carta dei servizi. A esito degli studi sono 6 i comuni che nel 2021 sono stati collegati alla RTR. Nel corso del prossimo triennio si prevede di aumentare il numero degli enti comunali e altre PA aderenti al PSR, il consolidamento dei servizi di supporto, assistenza, informativa e formazione sulle tematiche della transizione al digitale nonché la prosecuzione della esecuzione delle fattibilità tecniche necessarie per la fruizione dei servizi a contenuto tecnologico (collegamento RTR, Cloud, Disaster recovery, etc.) con l'erogazione di un numero minimo di servizi agli enti aderenti.	Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione	Direzione generale dell'innovazione e sicurezza IT	Riccardo Porcu
14.04.02 .7	Sviluppo di capacità e competenze per la realizzazione dell'agenda digitale attraverso l'implementazione di un sistema formativo (Academy).	Al fine di promuovere lo sviluppo del capitale umano, con particolare riferimento al superamento del digital divide, all'inclusione digitale ed alla sicurezza in ambito ICT si provvederà alla implementazione di accademy sui temi delle interazioni umane, sulla cyber sicurezza e sulla gestione ottimale dei progetti in favore dei dipendenti della Ras e dei comuni ed enti.	Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione	Direzione generale dell'innovazione e sicurezza IT	Riccardo Porcu
14.04.03 .8	Implementazione Unità di Crisi Cibernetica per la Regione Sardegna	La DGR del 07 aprile 2022, n. 12/35 prevede, tra le altre, l'avvio di attività in materia di sicurezza cibernetica consistenti nell'implementazione della Unità di crisi cibernetica (UCC) per la Regione Sardegna. Nel triennio di riferimento si provvederà ad implementare le seguenti attività relative alla UCC: 1) Adozione e approvazione degli atti inerenti l'organizzazione e il funzionamento dell'Unità di Crisi Cibernetica (anno 2022); 2) Implementazione e istituzionalizzazione della dell'Unità di Crisi (2023); 3) Funzionamento a regime dell'UCC(2024)	Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione	Direzione generale dell'innovazione e sicurezza IT	Riccardo Porcu
14.04.03 .9	Implementazione CyberSecurity Academy	La DGR del 7 aprile 2022, n. 12/35 prevede, tra le altre, l'avvio di attività in materia di sicurezza cibernetica consistenti nella realizzazione della CyberSecurity Academy. Nel triennio di riferimento si porranno in essere le seguenti attività: Selezione dei partecipanti alla Academy	Assessorato degli affari generali, personale e	Direzione generale dell'innovazione e sicurezza IT	Riccardo Porcu

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		(2022), Rilascio piattaforma sulla formazione (2023), Cyberchallenge (2024).	riforma della Regione		
01.12.87.10	Dematerializzazione atti connessi con il decreto legislativo 81/2008	L'obiettivo è finalizzato a dematerializzare e rendere condivisi tutti i documenti relativi agli adempimenti connessi con il Dlgs 81/2008, riguardanti gli aspetti tecnici e sanitari relativi ai dipendenti della regione. In particolare saranno svolte attività di censimento e digitalizzazione dei documenti suddetti.	Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione	Direzione generale del Personale e riforma della Regione	Silvia Cocco
01.12.87.7	Reingegnerizzazione delle procedure e dei processi connessi in materia di organizzazione e previdenza	L'obiettivo direzionale è finalizzato alla razionalizzazione di processi e procedure afferenti alla applicazione di istituti relativi al personale dipendente (Es: schede valutazione personale e gestione iscritti FITQ) che al momento presentano criticità. L'obiettivo che si intende perseguire è chiarire i ruoli e le competenze decisionali nell'ambito dei processi e procedure, semplificare, digitalizzare e rendere la gestione meno accentrata e dunque più rapida e snella.	Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione	Direzione generale del Personale e riforma della Regione	Silvia Cocco
01.12.87.8	Reingegnerizzazione delle procedure e dei processi connessi in materia di personale	L'obiettivo direzionale è finalizzato alla razionalizzazione di processi e procedure afferenti agli istituti connessi alle assenze del personale. L'obiettivo comporta che sarà ridotta la gestione centralizzata di determinate procedure che non richiedono interventi di valutazione a livello "alto" allo scopo di ridurre i tempi procedurali e semplificare la gestione delle risorse umane. Inoltre si procederà a ridefinire ruoli e fasi delle procedure esaminate nonché, ove possibile direttamente, a intervenire sulla dematerializzazione di documenti oggi cartacei e, quando non possibile direttamente, a formulare richieste per la dematerializzazione al soggetto gestore del sistema HR.	Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione	Direzione generale del Personale e riforma della Regione	Silvia Cocco
01.12.87.9	Reingegnerizzazione delle procedure e dei processi connessi al reclutamento di personale	L'obiettivo direzionale è finalizzato alla semplificazione e informatizzazione delle procedure concorsuali relativamente all'affidamento dei servizi connessi allo svolgimento dei concorsi e all'espletamento delle prove previste dai bandi.	Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione	Direzione generale del Personale e riforma della Regione	Silvia Cocco
01.12.88.6	Aggiornamento, semplificazione e armonizzazione del quadro normativo regionale in materia di personale tenuto conto del quadro normativo nazionale e della giurisprudenza costituzionale e di	L'obiettivo direzionale è finalizzato ad adeguare la normativa regionale in materia di personale (principalmente contenuta nella l.r. 31.98 e ss.mm.) in maniera da aggiornare le disposizioni agli sviluppi della giurisprudenza nonché al quadro normativo nazionale e alle best practices, inoltre l'intervento consentirà anche una razionalizzazione dei processi decisionali e di gestione delle risorse umane.	Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione	Direzione generale del Personale e riforma della Regione	Silvia Cocco

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
	merito				
01.01.00.3	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza: aggiornamento della mappatura dei processi sul portale anticorruzione	Indipendentemente da modifiche organizzative che dovessero incidere sull'assetto organizzativo della Direzione, è indispensabile che i dirigenti provvedano annualmente a completare, aggiornare e attualizzare la mappatura delle aree di rischio e dei processi ed individuare le necessarie misure specifiche, volte a mitigare il rischio corruttivo del singolo processo	Assessorato della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio	Direzione generale dei Servizi finanziari	Marcella Marchioni
01.12.81.1	Migliorare l'efficienza interna attraverso la reingegnerizzazione, la digitalizzazione e la riduzione dei tempi dei procedimenti	Riduzione della tempistica dei procedimenti, efficientamento, e semplificazione degli stessi anche con riferimento alla riduzione dei tempi di approvazione del rendiconto	Assessorato della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio	Direzione generale dei Servizi finanziari	Marcella Marchioni
01.12.85.2	Studio e analisi dei costi dell'insularità e delle misure compensative più idonee finalizzati alla formulazione di proposte per la definizione di un'intesa bilaterale con lo Stato, anche promuovendo la costituzione di gruppi di lavoro interassessoriali	Predisposizione di una bozza di aggiornamento del Dossier sull'insularità contenente anche le proposte relative alle misure compensative da sottoporre ai rappresentanti del Governo per la mitigazione o la rimozione degli svantaggi connessi all'insularità della Sardegna	Assessorato della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio	Direzione generale dei Servizi finanziari	Marcella Marchioni
01.12.82.3	Redazione Programma Regionale FESR 2021-2027	Costruzione del Programma Regionale FESR 2021-2027 – Verso una transizione sostenibile della Sardegna, condivisa con il partenariato	Assessorato della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio	Centro regionale di programmazione	Massimo Temussi
14.01.80.2	Rendere operativi gli Uffici di Prossimità	Rendere operativo il progetto sperimentale "Uffici di Prossimità della Regione Sardegna" attraverso l'allestimento delle sedi individuate a	Assessorato della	Centro regionale di programmazione	Massimo Temussi

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		seguito della sottoscrizione dei protocolli di intesa e avvio attività	programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio		
14.01.83 .1	Predisposizione progetti di sviluppo territoriale	Co-progettazione con gli enti locali dei Progetti Sviluppo territoriale attraverso specifici tavoli di raccolta dei fabbisogni territoriali e la condivisione con il partenariato del progetto predisposto	Assessorato della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio	Centro regionale di programmazione	Massimo Temussi
14.01.83 .4	Rettifica avviso ottimizzazione progetti territoriali	Avvio del percorso di ottimizzazione dei progetti territoriali attraverso un avviso per raccogliere le manifestazioni di interesse relative alle rimodulazioni e agli atti aggiuntivi degli accordi di programma sottoscritti	Assessorato della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio	Centro regionale di programmazione	Massimo Temussi
01.03.84 .1	Aggiornamento del Manuale delle Procedure dell' AdC	Aggiornamento del Manuale delle Procedure dell' AdC - Si ritiene opportuno procedere nel corso dell'anno 2022 all'aggiornamento del Manuale delle Procedure dell' AdC per recepire le novità strutturali introdotte nel corso del biennio 2020-21 e la nomina della nuova AdC nel Febbraio 2022	Assessorato della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio	Unità di Progetto Certificazione della spesa dei Fondi del PO FESR FSE FSC	Gesuina Demurtas
01.03.84 .2	FSE n.2 Domande di Pagamento - Domanda di Pagamento Intermedia Finale del POR FSE 2014-2020 entro il 31/07/22 e di un'altra DdP entro il 31/12/22	FSE n.2 Domande di Pagamento - Domanda di Pagamento Intermedia Finale del POR FSE 2014-2020 entro il 31/07/22 per la conferma da parte della CE dell'art.25bis del Reg. UE n.1303/2013 che prevede il tasso di cofinanziamento comunitario al 100% e permette di salvaguardare le risorse regionali, e di un'altra DdP entro il 31/12/22 in vista dell'obiettivo N+3	Assessorato della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio	Unità di Progetto Certificazione della spesa dei Fondi del PO FESR FSE FSC	Gesuina Demurtas
01.03.84 .3	FESR n.2 Domande di Pagamento - Domanda di Pagamento Intermedia Finale del	FESR n.2 Domande di Pagamento - Domanda di Pagamento Intermedia finale del POR FESR 2014-2020 entro il 31/07/22 per la conferma da parte della CE dell'art.25bis del Reg. UE n.1303/2013 che prevede il tasso di cofinanziamento comunitario al 100% e permette di	Assessorato della programmazione,	Unità di Progetto Certificazione della spesa dei Fondi del PO FESR FSE FSC	Gesuina Demurtas

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
	POR FESR 2014-2020 entro il 31/07/22 e di un'altra DdP entro il 31/12/22	salvaguardare le risorse regionali, e di un'altra DdP entro il 31/12/22 in vista dell'obiettivo N+3	bilancio, credito e assetto del territorio		
01.05.40.3	Valorizzazione del patrimonio regionale attraverso l'adozione del piano delle alienazioni	Regolamentazione procedure operative per l'attuazione degli articoli 1 e 3 della L.R. 05/12/1995 n. 35	Assessorato degli enti locali, finanze e urbanistica	Direzione generale enti locali e finanze	Valentina Flore
01.12.26.1	Approvazione del TU eell - istituzione di 6 province e di n. 2 città metropolitane - LR 7/2021 testo di legge di riforma dell'assetto geopolitico delle circoscrizioni di area vasta e di delimitazione della città metropolitana di Cagliari e Sassari	Il TU eell comprende il completamento delle riforma in materia di eell per la valorizzare del loro ruolo e, in attuazione dell'art. 105 del testo unico in materia di enti locali (D.Lgs. 267/2000), e istituzione dell'albo regionale sardo dei segretari comunali e provinciali. L'obiettivo riguarda il riassetto e modificazione delle circoscrizioni degli enti di area vasta e delimitazione territoriale della città metropolitana di Cagliari - questa riforma prevede un'attenta attività di studio ed analisi della normativa vigente e della giurisprudenza costituzionale finalizzata alla redazione di un testo normativo che, in attuazione dell'articolo 3, lettera b), della legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 3 (Statuto speciale per la Sardegna), disciplini il riassetto e la modificazione delle circoscrizioni degli enti di area vasta e la delimitazione territoriale della città metropolitana di Cagliari e Sassari.	Assessorato degli enti locali, finanze e urbanistica	Direzione generale enti locali e finanze	Valentina Flore
01.12.27.2	Istituzione dell'Agenzia del demanio e del patrimonio regionale -	Gestione del patrimonio e del demanio regionale anche in funzione del passaggio delle competenze e delle funzioni amministrative in materia di demanio marittimo dai Comuni alla Regione (ex LR 7/2021) attraverso l'istituzione di un Ente gestore unico.	Assessorato degli enti locali, finanze e urbanistica	Direzione generale enti locali e finanze	Valentina Flore
05.02.34.6	Mettere a sistema i beni del patrimonio regionale ai fini di una valorizzazione culturale e identitaria	Ricognizione del patrimonio regionale; valorizzazione del patrimonio regionale per tipologia dei beni; definizione di un unico piano di valorizzazione dei beni immobili regionali con interventi di recupero; definizione delle azioni di valorizzazione secondo processi partecipativi	Assessorato degli enti locali, finanze e urbanistica	Direzione generale enti locali e finanze	Valentina Flore
08.01.00.5	Aggiornamento 2022 del Repertorio del mosaico dei beni dell'assetto storico culturale.	L'attività riguarda l'aggiornamento del Repertorio del mosaico dei beni del PPR attraverso le risultanze delle attività di copianificazione svolte da Regione, MiC e Comuni, ai sensi dell'art.49 delle Norme tecniche di attuazione del Piano paesaggistico regionale, necessarie sia per banca dati relativa ai beni dell'assetto storico-culturale. Nell'ambito della procedura dell'art. 49 delle NTA del PPR, si procede: 1) alla corretta identificazione dei beni indicati nel PPR, sia sotto il profilo della effettiva sussistenza e, soprattutto, della corretta ubicazione 2) alla perimetrazione delle aree di tutela integrale e condizionata, con	Assessorato degli enti locali, finanze e urbanistica	Direzione generale della pianificazione urbanistica territoriale e della vigilanza edilizia	Maria Ersilia Lai

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		<p>l'individuazione della disciplina d'uso. Da qui la necessità di aggiornare periodicamente il Repertorio con le risultanze delle procedure di copianificazione. L'attività consiste nell'elaborazione di un elaborato grafico in formato digitale contenente l'aggiornamento 2022 del Repertorio, da approvare in Giunta regionale e pubblicare sul Buras.</p>			
08.01.00 .6	Aggiornamento del sito tematico Sardegna territorio	<p>La Direzione generale dell'Urbanistica è presente nel web attraverso il portale tematico Sardegna Territorio, strutturato secondo un obsoleto e poco dinamico CMS (content management system) e con un aspetto grafico non più compatibile con le mutate esigenze comunicative e di visibilità via web. Pertanto, in linea con la nuova veste del portale ufficiale della Regione Autonoma della Sardegna, è necessaria una riprogettazione generale delle pagine web, tale da renderle compatibili anche con le nuove esigenze di trasportabilità e leggibilità dei siti da parte di supporti mobili, quali smartphone e tablet. L'attività consiste:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nella definizione delle caratteristiche del nuovo portale, in linea con le nuove esigenze, focalizzando l'attenzione sulla facilità di utilizzo e di reperimento delle informazioni da parte dell'utente finale; - Nella revisione dei contenuti attualmente presenti nelle sotto-pagine web del sito; - Nell'aggiornamento dell'albero di navigazione, l'implementazione delle nuove sezioni e aggiornamento delle precedenti; - Nella verifica di funzionamento e la finale pubblicazione del portale SardegnaTerritorio.it con contemporanea chiusura delle precedenti pagine web. <p>Il tutto dovrà essere volto in coordinamento con i referenti regionali della gestione dei portali del Servizio comunicazione istituzionale, con la Direzione generale dell'innovazione e sicurezza IT, Servizi Tecnologia e SicurezzaIT, e infine con gli informatici della società in house SardegnaIT.</p>	Assessorato degli enti locali, finanze e urbanistica	Direzione generale della pianificazione urbanistica territoriale e della vigilanza edilizia	Maria Ersilia Lai

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
08.01.58 .2	Predisposizione database per il monitoraggio delle autorizzazioni paesaggistiche per gli interventi in zone sottoposte a vincolo e dei procedimenti amministrativi seguiti dai Servizi tutela del paesaggio regionali.	Si prevede la predisposizione di un database per monitorare i procedimenti amministrativi di competenza dei Servizi tutela, con indicazione dei tempi di conclusione. Il database avrà un portale accessibile anche all'esterno in cui si potranno estrarre informazioni relative ai procedimenti amministrativi (indicazione dell'istruttore incaricato e stato della pratica). Le ricadute per l'utenza sarebbero notevoli in quanto un portale così predisposto permetterebbe di avere un'amministrazione trasparente in contatto continuo con il pubblico, sollevando gli uffici dalle informazioni telefoniche. Il portale deve monitorare il grado di soddisfazione degli utenti con questionari appositi ed anonimi, e con indagini conoscitive a posteriori sulle autorizzazioni rilasciate. La realizzazione dell'architettura informatica (database piu portale) sarà affidata all'esterno con gara da bandire nel 2023	Assessorato degli enti locali, finanze e urbanistica	Direzione generale della pianificazione urbanistica territoriale e della vigilanza edilizia	Maria Ersilia Lai
08.01.74 .1	Riordino degli atti amministrativi (verbali, decreti, cartografie, GURI) e rappresentazione cartografica del perimetro di vincolo	Attività di ricognizione dei vincoli paesaggistici derivanti da decreti ministeriali e decreti assessoriali con i quali aree e/o immobili sono stati dichiarati aventi notevole interesse pubblico, in ragione della particolare rilevanza paesaggistica dei luoghi o delle cose.	Assessorato degli enti locali, finanze e urbanistica	Direzione generale della pianificazione urbanistica territoriale e della vigilanza edilizia	Maria Ersilia Lai
09.01.13 .3	Elaborazione e predisposizione di un Testo Unico in materia urbanistico - edilizia e paesaggistica	Il TU sarà uno strumento normativo applicabile all'intero territorio regionale che comprenderà tutta la disciplina in materia urbanistico - edilizia e paesaggistica. Nel medesimo testo verranno inserite anche norme di semplificazione.	Assessorato degli enti locali, finanze e urbanistica	Direzione generale della pianificazione urbanistica territoriale e della vigilanza edilizia	Maria Ersilia Lai
09.02.71 .2	Programmazione degli interventi su aree, edifici e strutture contenenti amianto	L'obiettivo consiste nel favorire le attività di bonifica ambientale al fine di assicurare la tutela della salute dei cittadini e dell'ambiente, restituendo, per ciascun sito, un livello di stato ambientale compatibile con la destinazione d'uso e con il contesto territoriale di riferimento.	Assessorato della difesa dell'ambiente	Direzione generale della difesa dell'ambiente	Gianluca Cocco
09.05.10 .3	Concessione ai comuni di contributi destinati alle attività di gestione della posidonia depositata sui litorali finalizzata alla fruizione sostenibile del litorale ed al contrasto all'erosione costiera	Approfondimento della conoscenza, programmazione di interventi volti alla conservazione dell'ambiente costiero e alla mitigazione dei fenomeni di erosione costiera. La legge regionale n. 1/2020 riconosce ai depositi di posidonia spiaggiata la valenza di strumento di difesa naturale contro l'erosione costiera e, nel contempo, ammette la rimozione degli stessi dai soli litorali in cui impediscono la regolare fruizione delle spiagge durante la stagione estiva, prevedendo specifiche attività di gestione fra cui lo spostamento temporaneo, le cui operazioni di raccolta, spostamento e riposizionamento sono da effettuarsi con criteri atti a contrastare eventuali fenomeni di erosione, nel rispetto delle dune e della vegetazione dunale, salvaguardando l'equilibrio delle spiagge. In questo quadro normativo si inserisce	Assessorato della difesa dell'ambiente	Direzione generale della difesa dell'ambiente	Gianluca Cocco

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		l'obiettivo direzionale che prevede la concessione dei contributi ai Comuni per specifiche attività di rilevanza strategica funzionali alla fruizione sostenibile dei litorali oltre che ai fini del contrasto all'erosione costiera.			
09.05.20 .4	Miglioramento della gestione delle aree di interesse naturalistico soggette a tutela contribuendo a contrastare la perdita di biodiversità e a valorizzarla in quanto produttrice di servizi ecosistemici per l'uomo e per l'ambiente	Implementazione di processi di sviluppo sostenibile e della capacità di attrazione dei territori interessati dal sistema delle aree protette e dei sistemi di gestione delle aree protette, al fine di contribuire a contrastare la perdita di biodiversità e a valorizzarla in quanto produttrice di servizi ecosistemici per l'uomo e per l'ambiente e come misura sostanziale di contrasto ai fenomeni di cambiamento climatico attraverso una proposta di razionalizzazione del sistema normativo regionale in materia di aree protette e regolamentazione aree natura 2000, compreso l'aggiornamento delle misure di conservazione.	Assessorato della difesa dell'ambiente	Direzione generale della difesa dell'ambiente	Gianluca Cocco
09.09.67 .1	Integrazione della Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile (SRSvS) nella programmazione comunitaria FESR 2021-2027	Integrare gli indirizzi strategici definiti nella Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile (SRSvS) Sardegna 2030 (approvata con DGR n. 39/56 del 8/10/2021) e definire il quadro di coerenza per l'integrazione e priorità tra le dimensioni ambientale, sociale, economica ed istituzionale nel processo di programmazione dei fondi di coesione Europea per il periodo 2021-2027.	Assessorato della difesa dell'ambiente	Direzione generale della difesa dell'ambiente	Gianluca Cocco
01.01.01 .2	Rafforzamento OPR	L'obiettivo mira all'elaborazione di un DDL per rafforzare l'OPR	Assessorato dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Direzione generale dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Agostino Curreli
16.01.63 .6	diffondere e incrementare uso di prodotti locali	L'obiettivo mira a rafforzare il legame con il territorio e ad educare al consumo consapevole dei prodotti agroalimentari tradizionali e di qualità	Assessorato dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Direzione generale dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Agostino Curreli
16.02.03 .7	miglioramento comparto pesca	L'obiettivo mira ad uno sviluppo sostenibile dell'attività di pesca e acquacoltura	Assessorato dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Direzione generale dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Agostino Curreli

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
16.03.02.1	Rafforzamento filiere agroalimentari	L'obiettivo è perseguire il rafforzamento delle filiere agroalimentari tramite l'aggregazione dei produttori finalizzata alla trasformazione e alla commercializzazione, favorendo al contempo l'attività di promozione dei prodotti agricoli e agroalimentari regionali sui mercati locali e internazionali.	Assessorato dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Direzione generale dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Agostino Curreli
16.03.04.8	sviluppo e miglioramento comunità rurali	Si vuole: - responsabilizzare gli attori locali privati e pubblici coinvolti nell'elaborazione e nell'attuazione delle strategie di sviluppo locale attraverso la valorizzazione del ruolo svolto dai Gruppi di Azione Locale (GAL); - diffondere la cultura imprenditoriale e della progettualità innovativa nelle aree rurali	Assessorato dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Direzione generale dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Agostino Curreli
16.03.05.4	incrementare partecipazione dei CAA ai procedimenti relativi all'erogazione di aiuti in agricoltura	L'obiettivo mira a ridurre il gravame amministrativo a carico delle imprese	Assessorato dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Direzione generale dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Agostino Curreli
16.03.55.5	Miglioramento infrastrutture rurali	aggiornamento esigenze miglioramento infrastrutture rurali e aggiornamento Piano regionale di bonifica e riordino fondiario	Assessorato dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Direzione generale dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Agostino Curreli
16.03.66.3	Conclusione PSR 2014 - 2022 e avvio nuovo PSR	Il Programma di Sviluppo Rurale della Regione Sardegna è il documento principale della programmazione regionale agricola: è necessario attuare le misure relative al periodo di programmazione 2014 -2022 e adottare gli atti per avviare la nuova programmazione	Assessorato dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Direzione generale dell'agricoltura e riforma agro-pastorale	Agostino Curreli
07.01.00.10	Introdurre soluzioni organizzative per una più efficace ed efficiente gestione dei processi gestiti dagli uffici dell'Assessorato	L'ODR si inserisce nel quadro della LR n.7/1955 che prevede l'erogazione di contributi per finanziare manifestazioni di grande interesse turistico per la promozione dell'immagine della Sardegna, per la destagionalizzazione e la valorizzazione delle aree interne. Storicamente la gestione dei bandi ha dato origine a ricorsi gerarchici e contenziosi e ad un significativo numero di arretrati. L'ODR persegue lo smaltimento delle 91 pratiche arretrate fino al 2018 (80% istruite e di queste 80% concluse)	Assessorato del turismo, artigianato e commercio	Direzione generale del turismo, artigianato e commercio	Angela Maria Porcu
07.02.00.9	Potenziare la destagionalizzazione dell'offerta turistica (TURISMO LENTO: Elaborare le Linee guida per iscrizione al Registro Cammini di Sardegna; TURISMO ATTIVO: Promuovere il	L'ODR mira a potenziare la destagionalizzazione sviluppando formule alternative dell'offerta, focalizzate sulla valorizzazione delle destinazioni minori, con particolare riferimento ai segmenti del Turismo lento e del Turismo attivo. Sul 1° segmento (cammini e itinerari turistico-religiosi) è prevista l'elaborazione di Linee Guida per l'iscrizione al Registro dei Cammini; per il 2° segmento (equitazione, vela, diving, ecc), è prevista un'azione di promozione nel mercato internazionale attraverso il digital marketing.	Assessorato del turismo, artigianato e commercio	Direzione generale del turismo, artigianato e commercio	Angela Maria Porcu

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
	segmento nel mercato internazionale attraverso il digital marketing)				
14.01.44 .2	Finalizzare il processo di semplificazione normativa introdotto dalla legge regionale che ha attribuito alla Giunta il di compito disciplinare alcuni profili giuridici del settore	L'obiettivo prevede che, in seguito al completamento dell'attività di studio e approfondimento giuridico/normativo dello specifico ambito di riferimento, la poposta sia confrontata e condivisa con gli uffici degli altri rami dell' Amministrazione regionale coinvolti in base alla competenza e quindi con le Associazioni di categoria. In seguito a tale condivisione la proposta sarà trasmessa e condivisa con l'Assessore sotto forma di bozza di DGR , per la sua presentazione alla Giunta regionale.	Assessorato del turismo, artigianato e commercio	Direzione generale del turismo, artigianato e commercio	Angela Maria Porcu
14.01.45 .3	Aggiornamento annuale del Piano Strategico del Turismo	L'obiettivo prevede l'implementazione delle procedure amministrative finalizzate all'individuazione del soggetto che provvederà all'elaborazione del nuovo documento di programmazione strategica che dovrà essere adottato dalla Giunta regionale, tenuto conto delle proposte espresse dalla Conferenza Permanente del Turismo di cui all'art.4 della L.R. n.16/2017.	Assessorato del turismo, artigianato e commercio	Direzione generale del turismo, artigianato e commercio	Angela Maria Porcu
14.01.46 .4	Rafforzare la specializzazione tecnologica in favore del settore della ricettività turistica	L'obiettivo è finalizzato a potenziare le funzionalità della piattaforma Osservatorio del Turismo per semplificare alcuni procedimenti a carico degli operatori del settore e della PA ed anche per ottimizzare la sua integrazione con il portale Sardegna Turismo.	Assessorato del turismo, artigianato e commercio	Direzione generale del turismo, artigianato e commercio	Angela Maria Porcu
14.01.46 .5	Rafforzare il Brand Sardegna	L'Obiettivo persegue la finalità di rafforzare la riconoscibilità del Brand Sardegna attraverso la pubblicazione della APP mobile Sardinia, tecnologia di interazione applicate alla comunicazione e al marketing turistico territoriale.	Assessorato del turismo, artigianato e commercio	Direzione generale del turismo, artigianato e commercio	Angela Maria Porcu
14.01.59 .7	Supportare e valorizzare l'artigianato	L'ODR è finalizzato a supportare e valorizzare il comparto attraverso un'efficace implementazione dei sistemi di incentivazione capace di contribuire alla rivitalizzazione del comparto.	Assessorato del turismo, artigianato e commercio	Direzione generale del turismo, artigianato e commercio	Angela Maria Porcu
14.02.47 .6	Supportare e valorizzare il commercio	L'obiettivo mira realizzare iniziative in favore dello sviluppo del settore con riferimento sia agli operatori che in favore dei consumatori. Per i primi si prevede l'elaborazione di nuove Direttive (Centri Commerciali Naturali), la pubblicazione di un nuovo Avviso per contributi (Operatori delle feste e sagre paesane), l'avvio della procedura di erogazione di una nuova tipologia di contributi (Imprese commerciali €30.000.000). Per i consumatori è prevista l'attivazione di un sistema territoriale di sportelli di assistenza gratuita.	Assessorato del turismo, artigianato e commercio	Direzione generale del turismo, artigianato e commercio	Angela Maria Porcu
14.02.47 .8	Conferenza regionale del Commercio	L'obiettivo mira a coinvolgere tutti gli attori della filera in un unico contesto per condividere obiettivi, problemi e soluzioni nell'ottica del	Assessorato del turismo,	Direzione generale del turismo, artigianato e	Angela Maria Porcu

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		rilancio del comaparto.	artigianato e commercio	commercio	
01.06.12 .3	Piano della Portualità turistica della Sardegna	Le azioni necessarie per giungere alla approvazione del PRRPT sono dettate dalla DGR 48/22 del 10.12.2021 e prevedono di sottoporre il piano a Valutazione Ambientale Strategica (VAS). Parallelamente vengono attivate ulteriori forme partecipative con tutti i soggetti interessati (1 incontro plenario e 4 incontri territoriali). Il Piano viene quindi revisionato alla luce di tutti i contributi e adottato dalla GR. Il Piano viene quindi pubblicato, viene indetta una Conferenza di copianificazione e sottoposto a consultazione pubblica. Il Piano viene eventualmente revisionato e approvato in via definitiva dalla GR.	Assessorato dei lavori pubblici	Direzione generale dei lavori pubblici	Piero Teodosio Dau
07.02.00 .5	Prosecuzione attività di coordinamento per la redazione del Progetto di Fattibilità Tecnica ed Ec.ca della Ciclovvia della Sardegna	Predisposizione di una proposta di Deliberazione della Giunta Regionale per la programmazione degli interventi lungo la Ciclovvia della Sardegna Adozione degli atti amministrativi conseguenti, sia dal punto di vista contabile (accertamento e impegno delle risorse) che dal punto di vista del rapporto convenzionale con il Soggetto Attuatore ARST S.p.A., che dovrà essere aggiornato sulla base delle determinazioni ministeriali Attività di supporto al Soggetto Attuatore per il completamento della progettazione di fattibilità tecnica ed eco	Assessorato dei lavori pubblici	Direzione generale dei lavori pubblici	Piero Teodosio Dau
08.01.53 .1	Potenziamento dell'efficacia degli interventi diretti al territorio regionale, con particolare riferimento ai finanziamenti delle opere di interesse degli enti locali.	L'obiettivo direzionale consiste nell'attuazione del programma di finanziamento per opere di interesse degli Enti Locali da attuarsi con le risorse recate dalla L.R. 17/2021. Il programma è diretto a finanziare le seguenti tipologie di opere: messa a norma e/o in sicurezza, completamento, manutenzione straordinaria e realizzazione (ex novo) di opere pubbliche e infrastrutture di interesse comunale e/o sovracomunale.	Assessorato dei lavori pubblici	Direzione generale dei lavori pubblici	Piero Teodosio Dau
08.02.11 .2	Fondo Complemenare PNRR Interventi di efficientamento energetico negli edifici di edilizia	Predisposizione degli atti amministrativi, attività di monitoraggio e controllo sull'attuazione da parte di Comuni e AREA, degli interventi di trasformazione edifici ERP energivori in immobili energeticamente efficienti	Assessorato dei lavori pubblici	Direzione generale dei lavori pubblici	Piero Teodosio Dau
09.01.54 .4	Programmazione contributi manutenzione alvei	Realizzazione di interventi manutentivi degli alvei di competenza degli enti locali	Assessorato dei lavori pubblici	Direzione generale dei lavori pubblici	Piero Teodosio Dau

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
17.02.73 .1	Efficienza fondi FESR	In riferimento all'attuazione del POR FESR Sardegna 2014-2020, contribuire al conseguimento degli obiettivi di attuazione del Programma e al conseguimento dei target di spesa da certificare.	Assessorato dei lavori pubblici	Unità di progetto Interventi per l'efficientamento energetico	Enrico Giancaspro
17.02.73 .2	Accelerazione della spesa da parte dei beneficiari del finanziamento	Dotare gli Enti della liquidità necessaria al pagamento dei fornitori (progettisti e impresa esecutrice) al fine di garantire l'ultimazione degli interventi finanziati nei termini previsti dal Programma.	Assessorato dei lavori pubblici	Unità di progetto Interventi per l'efficientamento energetico	Enrico Giancaspro
17.02.73 .3	Verifica dello stato di attuazione delle opere finanziate e attività di impulso agli Enti beneficiari	Acquisire informazioni circa l'avanzamento delle opere e coerenza con lo stato di attuazione risultante dal monitoraggio procedurale e finanziario presente sull'applicativo SMEC e creare un contatto diretto con i Responsabili del procedimento al fine di rilevare eventuali criticità che ostacolano l'attuazione e porre in essere idonee misure per il loro superamento	Assessorato dei lavori pubblici	Unità di progetto Interventi per l'efficientamento energetico	Enrico Giancaspro
14.01.25 .2	Finanziamento finalizzato al completamento delle zone industriali (PIP)	Finanziamento finalizzato al completamento delle zone industriali (PIP)	Assessorato dell'industria	Direzione generale dell'industria	Alessandro Naitana
17.02.24 .1	Transizione energetica verso gli obiettivi di decarbonizzazione.	Attività di messa in sicurezza della miniera	Assessorato dell'industria	Direzione generale dell'industria	Alessandro Naitana
17.02.39 .3	Potenziamento delle produzioni da fonti rinnovabili (solare ed eolico)	Potenziamento delle produzioni di fonti energetiche rinnovabili attraverso il rilascio di autorizzazioni uniche in tempi più celeri grazie all'adozione di un sistema informativo dedicato al procedimento	Assessorato dell'industria	Direzione generale dell'industria	Alessandro Naitana
01.12.15 .4	Revisione proposta D.L. di settore	Presentazione di una proposta di disegno di legge per la revisione del quadro normativo regionale vigente nella prospettiva della sua armonizzazione con l'ordinamento giuridico nazionale	Assessorato del lavoro, formazione professionale e, cooperazione e sicurezza sociale	Direzione generale del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Roberto Doneddu
01.12.15 .7	Adeguamento nuovo assetto organizzativo	Revisione dell'assetto organizzativo della Direzione generale per proseguire con le azioni di miglioramento e semplificazione dell'Amministrazione. Verifica in itinere e report di autovalutazione	Assessorato del lavoro, formazione professionale e, cooperazione e sicurezza sociale	Direzione generale del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Roberto Doneddu

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
			sociale		
01.12.15 .8	Formazione continua del personale dell'Autorità di Gestione del FSE	Attivazione di corsi di formazione per il rafforzamento, aggiornamento ed "empowerment" delle competenze dell'Autorità di Gestione del POR Sardegna FSE, del personale delle Aree Strategiche di Riferimento e del Servizio di Supporto all'Autorità di Gestione del FSE	Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Direzione generale del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Roberto Doneddu
01.12.15 .9	SpRint - Sportelli regionali integrati	Avvio formazione congiunta (con ASPAL) del personale selezionato - Progettazione SpRint - FSE Plus 2021-2027	Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Direzione generale del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Roberto Doneddu
12.04.14 .6	Potenziamento delle politiche per gli emigrati sardi all'estero	Interventi per potenziare la rete dei circoli sardi nel mondo ai fini della promozione culturale ed economica del territorio regionale attraverso la valorizzazione delle eccellenze della Sardegna.	Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Direzione generale del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Roberto Doneddu
15.01.16 .5	Adempimenti preliminari per l'attivazione del programma GOL	Attivazione del Piano attuativo regionale del Programma per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (PAR-GOL)	Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Direzione generale del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Roberto Doneddu

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
15.02.17 .10	Programma Sardegna Duale	Programma di investimento Sistema Duale (SD) che promuove l'acquisizione di nuove competenze da parte dei giovani, favorendo il matching tra il sistema dell'istruzione e della formazione e il mercato del lavoro attraverso il potenziamento delle misure di alternanza e segnatamente del contratto di apprendistato duale.	Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Direzione generale del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Roberto Doneddu
15.02.17 .2	Programmazione pluriennale filiere leFP	Programmazione pluriennale leFP e pubblicazione avviso IFTS	Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Direzione generale del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Roberto Doneddu
15.02.17 .3	Programma HVET - Formazione continua degli occupati e Alta formazione lavoratori	Attuazione programma HVET	Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Direzione generale del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Roberto Doneddu
15.03.69 .1	Programmazione pluriennale risorse LavoRAS	Programmazione pluriennale risorse LavoRAS per macrotipologie di intervento	Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Direzione generale del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Roberto Doneddu
15.03.69 .11	Riprogrammazione Strumenti Finanziari	Proposta di deliberazione di Giunta regionale per la riprogrammazione di Strumenti Finanziari per potenziare l'azione di erogazione di prestiti e microprestiti a favore delle piccole e microimprese o attraverso un intervento della Regione volto all'erogazione di sovvenzioni sotto forma di tassi di interesse e commissioni.	Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione	Direzione generale del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Roberto Doneddu

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
			e e sicurezza sociale		
15.03.69 .12	Avanzamento Fondo RESISTO	Istruire entro il termine di scadenza del quadro temporaneo le istanze correttamente inoltrate nel sistema informativo del lavoro attraverso la Domanda di Aiuto Telematica, (DAT) sino alla concorrenza delle risorse stanziare disponibili al 31.12.2021	Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Direzione generale del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale	Roberto Doneddu
05.02.30 .4	Recupero e messa in sicurezza dei contenuti digitali del Patrimonio culturale degli istituti e luoghi della cultura operanti sul territorio regionale.	L'obiettivo è quello del recupero e messa in sicurezza dei contenuti digitali del Patrimonio culturale, presenti su diverse tipologie di supporto, la realizzazione di un'applicazione per dispositivi tablet e smartphone in cui l'utente potrà trovare le più diverse informazioni sull'accessibilità dei siti culturali, catalogati da differenti istituzioni del comparto ABM (Biblioteche, Musei, Archivi) operanti sul territorio regionale, adottando un approccio di interrogazione basato su OpenData.	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione, spettacolo e sport	Direzione generale dei beni culturali, informazione, spettacolo e sport	Renato Serra
05.02.33 .1	Certificazione linguistica della conoscenza orale della lingua sarda, del catalano di Alghero, e delle varietà alloglotte sassarese, gallurese e tabarchino, finalizzato alla realizzazione di laboratori didattici. L.R. 22/2018 art. 19, comma 2 e Delibere di Giunta n. 20/10 del 1/06/2021 e n. 22/22 del 17/06/2021	Selezione con apposita Commissione degli esperti/operatori professionalmente qualificati e in possesso di un'adeguata conoscenza orale della lingua sarda o varietà alloglotta, con rilascio della certificazione secondo le modalità della medesima L.R. 22/2018 e aggiornamento del catalogo degli esperti aventi la certificazione linguistica. Sostegno per la creazione dei laboratori didattici extracurricolari della lingua sarda, del catalano e delle varietà alloglotte del sassarese, gallurese e tabarchino.	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione, spettacolo e sport	Direzione generale dei beni culturali, informazione, spettacolo e sport	Renato Serra
05.02.34 .2	Indirizzi operativi in merito alla progettazione, realizzazione e gestione del Museo regionale Giudicale attraverso la creazione di sinergie tra	Il presente Obiettivo di Direzione nasce dall'esigenza di ripensare all'idea di Museo regionale Giudicale, che consenta agli Enti Locali di Oristano e di Sanluri di poter assumere un ruolo attivo nella realizzazione del futuro Museo e della relativa gestione, per la valorizzazione del territorio di competenza e favorire la creazione di sinergie con le altre realtà museali e culturali esistenti nel loro territorio.	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione	Direzione generale dei beni culturali, informazione, spettacolo e sport	Renato Serra Renato Serra

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
	gli Enti Locali di Oristano e Sanluri e le altre realtà museali e culturali, con predisposizione della relativa proposta di Delibera di Giunta.		e, spettacolo e sport		
06.01.00 .5	Interventi a favore del settore sportivo regionale, di cui all'art. 10, comma 1 della L.R. 9 marzo 2022, n. 3	Programma di intervento destinato a sostenere le associazioni e le società sportive, con uno stanziamento autorizzato dalla legge di stabilità del 2022.	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione e, spettacolo e sport	Direzione generale dei beni culturali, informazione, spettacolo e sport	Renato Serra
06.01.31 .3	Finanziamento impianti sportivi pubblici da riqualificare.	L'obiettivo consiste nel censimento degli impianti sportivi ubicati nel territorio regionale che necessitano di interventi di riqualificazione finalizzati all'adeguamento alla normativa di sicurezza, alle norme federali, alle norme di accessibilità ai diversamente abili, nella ricognizione del fabbisogno finanziario necessario per soddisfare le carenze e nell'elaborazione di un apposito Piano di intervento al fine di attivare tutte le procedure idonee per il perseguimento dell'obiettivo.	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione e, spettacolo e sport	Direzione generale dei beni culturali, informazione, spettacolo e sport	Renato Serra
04.01.00 .5	Avvio dei Coordinamenti Pedagogici Territoriali relativi all'attuazione del sistema integrato di educazione e di istruzione 0-6 anni	Ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. n. 65 del 13 aprile 2017, la Regione Sardegna, con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 39/14 del 30 luglio 2020, ha approvato lo schema di Protocollo d'Intesa contenente le Linee d'indirizzo regionali per la costituzione e il funzionamento dei poli per l'infanzia e per la promozione dei coordinamenti pedagogici territoriali. Le suddette linee di indirizzo prevedono, all'articolo 3, l'istituzione dei Coordinamenti pedagogici territoriali, attraverso i quali promuovere, monitorare e valutare la qualità dei servizi erogati nell'ambito del Sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita fino ai sei anni. Al fine di dare concreta attuazione al disposto normativo nazionale, si rende necessario attuare un programma di informazione e formazione a favore dei Comuni coinvolti nei Coordinamenti Pedagogici Territoriali. Per il 2022 l'obiettivo, attribuito al Servizio Politiche Scolastiche, consisterà nell'organizzazione di almeno 15 incontri, con la modalità in presenza oppure a distanza, coi Comuni interessati. L'obiettivo dovrà essere raggiunto entro il 31 dicembre 2022.	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione e, spettacolo e sport	Direzione generale della pubblica istruzione	Cicalò Giorgio Onorato

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		<p>L'obiettivo, essendo legato all'istituzione dei Coordinamenti pedagogici territoriali, non presenta target per gli anni 2023 e 2024.</p> <p>Nel rispetto del principio di verificabilità previsto dalla procedura operativa per la predisposizione e la pubblicazione del POA, il Servizio Politiche Scolastiche trasmetterà con nota formale all'indirizzo PEC della Direzione Generale della Pubblica Istruzione pi.dgistruzione@pec.regione.sardegna.it, l'elenco degli incontri organizzati e dei partecipanti entro il 31 dicembre 2022.</p>			

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
04.02.00 .4	Completare la programmazione e l'attuazione delle azioni inserite nell'Asse 3 del PO FSE 2014/2020	<p>L'obiettivo prevede di completare la programmazione e l'attuazione delle azioni inserite nell'Asse 3 del PO FSE 2014/2020, che sono state avviate fin dall'anno scolastico 2015/2016 col programma Tutti a Scuola. Entro l'anno solare 2022, il penultimo della programmazione settennale in cui potranno essere effettuate spese, dovranno essere messe a disposizione delle scuole tutte le risorse delle Azioni riportate sotto l'obiettivo specifico 10, indirizzate al sostegno agli studenti caratterizzati da particolari fragilità, nonché all'integrazione e potenziamento delle aree disciplinari di base.</p> <p>L'obiettivo, attribuito al Servizio Politiche Scolastiche, è quello di arrivare all'ultimo anno di programmazione disponibile con l'intero ammontare dello stanziamento in corso di spendita o con i progetti già avviati.</p> <p>A questo scopo l'azione per il 2022 dovrà essere rivolta innanzi tutto alla completa attuazione dell'Avviso Tutti a Scuola Linea "Ascolto e supporto" anno scolastico 2021/2022, con l'autorizzazione formale dell'avvio delle attività per la totalità dei progetti aventi diritto, mentre l'azione per il 2023 dovrà essere rivolta alla completa attuazione di un ulteriore avviso per l'anno scolastico 2022/2023 che dovrà essere pubblicato a valere sulle risorse dell'asse 3 del POR FSE, a seguito della riprogrammazione del PO (dunque ancora da approvare).</p> <p>L'Obiettivo Direzionale per il 2022 prevede, dunque, che vengano trasmessi, alle Autonomie scolastiche beneficiarie che hanno presentato le proposte progettuali ammesse in graduatoria, gli Atti Unilaterali d'Obbligo da sottoscrivere (o comunque i documenti che attestino la concessione della sovvenzione) relativi all'Avviso Tutti a Scuola Linea "Ascolto e Supporto" anno scolastico 2021/2022.</p> <p>L'Obiettivo Direzionale per il 2023 prevede, invece, che vengano trasmessi, alle Autonomie scolastiche beneficiarie che avranno presentato le proposte progettuali ammesse in graduatoria, gli Atti Unilaterali d'Obbligo da sottoscrivere (o comunque i documenti che attestino la concessione della sovvenzione) relativi all'avviso (o agli avvisi) sull'Asse 3 ancora da approvare a seguito della riprogrammazione del PO per l'anno scolastico 2022/2023.</p> <p>Considerato che il 2023 rappresenta, come accennato sopra, l'ultimo anno di programmazione disponibile per le risorse PO FSE 2014/2020, al momento non possono essere individuati target per il 2024.</p> <p>L'obiettivo s'intenderà comunque raggiunto qualora non sia possibile pubblicare l'Avviso pubblico a seguito di ritardi nella riprogrammazione, mancata assegnazione di risorse o, comunque, per cause non imputabili alla Direzione Generale della Pubblica Istruzione.</p> <p>Nel rispetto del principio di verificabilità previsto dalla procedura</p>	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione, spettacolo e sport	Direzione generale della pubblica istruzione	Cicalò Giorgio Onorato

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		<p>operativa per la predisposizione e la pubblicazione del POA, farà fede la trasmissione, alle Autonomie scolastiche i cui progetti risultano ammessi a sovvenzione, della nota contenente l'atto unilaterale d'obbligo per l'avvio delle attività. Il Servizio Politiche Scolastiche trasmetterà, con nota formale all'indirizzo PEC della Direzione Generale della Pubblica Istruzione pi.dgistruzione@pec.regione.sardegna.it, l'elenco dei progetti ammessi a sovvenzione con gli estremi delle comunicazioni trasmesse ai beneficiari entro il 31 dicembre 2022 e il 31 dicembre 2023.</p>			

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
04.02.00 .6	Conclusione del procedimento "Scuola Inclusiva": erogazione del finanziamento	<p>Il Servizio Politiche Scolastiche della Direzione Generale della Pubblica Istruzione ha approvato, con la Determinazione n. 533/11970 del 5 ottobre 2021, l'Avviso Pubblico Scuola Inclusiva.</p> <p>Attraverso il finanziamento messo in campo col suddetto Avviso è stata concessa alle istituzioni scolastiche l'opportunità di acquistare apparecchiature informatiche e servizi di connettività, con la finalità di incrementare il numero di studenti che utilizza le nuove tecnologie nelle attività didattiche e formative, nonché promuovere approcci didattici innovativi.</p> <p>A seguito della pubblicazione dell'Avviso sono state ammesse a finanziamento n. 185 autonomie scolastiche, di cui 154 hanno presentato correttamente la documentazione e per le quali, pertanto, è stato possibile effettuare l'impegno contabile. L'importo impegnato ammonta complessivamente ad euro 1.506.098,52 a valere sui capitoli di spesa SC08.9234 (per complessivi euro 1.184.936,01) e SC02.0013 (per complessivi euro 321.162,51) del CDR 00.11.02.01.</p> <p>Per il 2022 l'obiettivo, assegnato al Servizio Politiche Scolastiche, consiste nell'espletare le attività amministrative previste dal par. 9 del citato Avviso (denominato "Modalità di erogazione del finanziamento") che consentiranno di erogare finanziamenti per almeno € 1.204.878,82 o, comunque, nell'erogare almeno l'80% del finanziamento a favore delle Autonomie scolastiche che avranno una posizione di regolarità contributiva accertata dagli organi istituzionali preposti (DURC corretto) entro il 31 dicembre 2022.</p> <p>Per il 2023 l'obiettivo, assegnato al Servizio Politiche Scolastiche, consiste nell'espletare le attività amministrative previste dal par. 9 del citato Avviso (denominato "Modalità di erogazione del finanziamento") che consentiranno di erogare finanziamenti per almeno € 150.609,85 o, comunque, nell'erogare almeno il 10% del finanziamento a favore delle Autonomie scolastiche che avranno una posizione di regolarità contributiva accertata dagli organi istituzionali preposti (DURC corretto) entro il 31 dicembre 2023.</p> <p>Per il 2024 l'obiettivo, assegnato al Servizio Politiche Scolastiche, consiste nell'espletare le attività amministrative previste dal par. 9 del citato Avviso (denominato "Modalità di erogazione del finanziamento") che consentiranno di erogare finanziamenti per almeno € 150.609,85 o, comunque, nell'erogare almeno il 10% del finanziamento a favore delle Autonomie scolastiche che avranno una posizione di regolarità contributiva accertata dagli organi istituzionali preposti (DURC corretto) entro il 31 dicembre 2024.</p> <p>Per la verifica del grado di conseguimento dell'obiettivo, farà fede l'adozione dei provvedimenti di liquidazione da parte del Direttore del</p>	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione, spettacolo e sport	Direzione generale della pubblica istruzione	Cicalò Giorgio Onorato

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		Servizio Politiche Scolastiche.			

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
04.02.29 .1	Attività di promozione e orientamento dei percorsi ITS attraverso il sito RAS	<p>Nei Paesi dell'Unione Europea e in numerose regioni d'Italia i percorsi formativi ITS rappresentano una realtà affermata e determinante per il sistema economico dei territori interessati, in quanto rappresentano un'opportunità di notevole rilevanza sia per far fronte alla domanda occupazionale del tessuto imprenditoriale, soprattutto laddove questa richieda esigenze specifiche e altamente qualificate, sia quale fondamentale strumento di lotta alla disoccupazione e di contrasto alla dispersione scolastica e formativa.</p> <p>Per i suddetti motivi e per evitare un ulteriore peggioramento del gap occupazionale e dello sviluppo economico della Regione Sardegna rispetto alle aree più sviluppate dell'Unione Europea, si ritiene fondamentale favorire lo sviluppo del sistema formativo ITS, dove si avverte una forte esigenza di promozione e divulgazione dei percorsi formativi attivati.</p> <p>La promozione del sistema formativo ITS e delle opportunità che lo stesso può garantire, rappresenta il primo passo da compiere per programmare e finanziare ulteriori corsi nel prossimo futuro, che siano adeguati all'evoluzione del mercato del lavoro.</p> <p>In attesa di poter disporre degli stanziamenti di risorse che consentano di avviare nuovi percorsi, si ritiene necessario, pertanto, concentrare l'attenzione sulla promozione dei percorsi formativi ITS e sull'orientamento dei giovani sardi verso le opportunità che gli stessi percorsi possono garantire.</p> <p>Le azioni di promozione e supporto all'orientamento dovranno essere realizzate attraverso la redazione di un documento tecnico progettuale, da presentare nelle sedi competenti, che possa implementare il sito della Regione Sardegna di una sezione appositamente dedicata agli ITS e garantirne il mantenimento e l'aggiornamento.</p> <p>Si ritiene, infatti, che possa essere molto utile adeguare il sito della Regione Sardegna con l'introduzione di una specifica sezione dedicata agli ITS.</p> <p>Al momento il sito regionale non presenta alcuna informazione istituzionale, fatta eccezione per la pubblicazione delle Deliberazioni della Giunta Regionale, che vanno ricercate, secondo l'ordine cronologico di approvazione, tra i diversi atti di indirizzo politico approvati dall'organo collegiale, e la pubblicazione degli avvisi e dei bandi, che viene effettuata, nell'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità, nella sezione relativa ai bandi della Direzione Generale della Pubblica Istruzione.</p> <p>L'esigenza di un portale regionale sull'ITS è una importante opportunità, in quanto consentirebbe di:</p> <p>1) Proporre i vari contenuti in modo sistematico;</p>	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione, spettacolo e sport	Direzione generale della pubblica istruzione	Cicalò Giorgio Onorato

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		<p>2) Aggiornare in modo organico le informazioni sugli ITS; 3) Fornire notizie aggiornate di interesse per gli studenti e per i territori; 4) Adeguare il sito regionale a quello delle altre regioni; 5) Collegare i percorsi ITS programmati ai soggetti che realizzano tali percorsi; 6) Fornire materiali per decentrare l'orientamento nella prospettiva di supporto da parte degli Enti locali; 7) Mettere a disposizione dei "kit di orientamento" personalizzati per i vari soggetti: studenti, fondazioni, imprese interessate a diventare partner, imprese interessate al tirocinio in apprendistato; 8) Mettere a disposizione, in linea con le Deliberazioni della Giunta Regionale in materia di "OpenData", dati strutturati sui costi e sui risultati del sistema ITS.</p> <p>Per il 2022 l'obiettivo assegnato al Servizio Politiche per la Formazione terziaria e per la Gioventù è quello di progettare l'architettura informatica della sezione relativa agli ITS. I contenuti della sezione dovranno riguardare aspetti istituzionali e notizie di interesse per i vari portatori di interesse (studenti, fondazioni ITS, enti ed istituzioni interessati agli ITS sia come eventuali partner delle fondazioni sia come soggetti che possono contribuire a supportare l'orientamento nei territori, come ad esempio gli Enti locali).</p> <p>L'obiettivo si considererà raggiunto con la redazione di un documento tecnico progettuale che verrà tras</p>			

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
04.02.29 .2	Attività di promozione e orientamento dei percorsi ITS attraverso gli Enti locali	<p>Nei Paesi dell'Unione Europea e in numerose regioni d'Italia i percorsi formativi ITS rappresentano una realtà affermata e determinante per il sistema economico dei territori interessati, in quanto rappresentano un'opportunità di notevole rilevanza sia per far fronte alla domanda occupazionale del tessuto imprenditoriale, soprattutto laddove questa richieda esigenze specifiche e altamente qualificate, sia quale fondamentale strumento di lotta alla disoccupazione e di contrasto alla dispersione scolastica e formativa.</p> <p>Per i suddetti motivi e per evitare un ulteriore peggioramento del gap occupazionale e dello sviluppo economico della Regione Sardegna rispetto alle aree più sviluppate dell'Unione Europea, si ritiene fondamentale favorire lo sviluppo del sistema formativo ITS, dove si avverte una forte esigenza di promozione e divulgazione dei percorsi formativi attivati.</p> <p>La promozione del sistema formativo ITS e delle opportunità che lo stesso può garantire, rappresenta il primo passo da compiere per programmare e finanziare ulteriori corsi nel prossimo futuro, che siano adeguati all'evoluzione del mercato del lavoro.</p> <p>In attesa dello stanziamento delle risorse necessarie che consentano di avviare nuovi percorsi, si ritiene necessario, pertanto, concentrare l'attenzione sulla promozione dei percorsi formativi ITS e sull'orientamento dei giovani sardi verso le opportunità che gli stessi percorsi possono garantire.</p> <p>Le azioni di promozione e supporto all'orientamento dovranno essere realizzate attraverso il coinvolgimento diretto degli enti locali, con l'organizzazione di diversi incontri in presenza o a distanza, volti alla promozione dei percorsi formativi e a favorire l'orientamento dei giovani.</p> <p>Da indagini e interlocuzioni informali è emerso che, nonostante il sistema ITS sia presente in Sardegna da oltre 10 anni, molti amministratori di enti locali non conoscono tale realtà.</p> <p>Tale carenza ha diversi effetti negativi tra i quali l'impossibilità di:</p> <p>a) potenziare il sistema con l'ingresso degli enti locali nei partenariati che sono alla base delle fondazioni ITS, negando la possibilità di dare una connotazione territoriale ai percorsi;</p> <p>b) realizzare, da parte degli enti locali, soprattutto Comuni, azioni di orientamento, che sarebbero importanti per indirizzare i giovani diplomati ai percorsi ITS, ridurre l'abbandono dell'istruzione con nuove opportunità e creare nuove occasioni di occupazione;</p> <p>c) canalizzare e veicolare, ai fini dello sviluppo economico, le esigenze di imprese locali che, entrando a far parte del sistema ITS, potrebbero contribuire sia a rendere disponibili occasioni di tirocinio (previsto in</p>	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione, spettacolo e sport	Direzione generale della pubblica istruzione	Cicalò Giorgio Onorato

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		<p>oltre 700 ore per ciascuno studente), sia nel rendersi protagonisti della definizione dei fabbisogni occupazionali di figure professionali che potrebbero essere formate in percorsi ITS progettati ad hoc.</p> <p>Sulla base di quanto sopra illustrato, emerge chiaramente che gli enti locali, opportunamente informati, potrebbero avere un ruolo determinante nell'azione di promozione e sviluppo del sistema ITS sardo.</p> <p>La loro conoscenza del tessuto imprenditoriale locale, infatti, può essere un importantissimo volano per cogliere le esigenze specifiche delle imprese e per orientare i giovani su percorsi formativi che possano favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, con importanti ricadute occupazionali sui giovani studenti.</p> <p>Per il 2022 l'obiettivo assegnato al Servizio Politiche per la Formazione terziaria e per la Gioventù consisterà, pertanto, nell'organizzare almeno due incontri (in presenza o a distanza) con amministratori degli enti pubblici locali e con le relative strutture amministrative, volti alla promozione dei percorsi formativi e a favorire l'orientamento dei giovani. Tali incontri dovranno essere svolti entro il 31 dicembre 2022.</p> <p>Nel rispetto del principio di verificabilità previsto dalla procedura operativa per la predisposizione e la pubblicazione del POA, il Servizio Politiche per la For</p>			

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
04.04.32 .3	Sostegno al diritto allo studio universitario: borse di studio ERSU.	<p>Al fine di garantire l'aumento del numero di giovani sardi in possesso di un titolo di studio universitario o equivalente, la Regione Sardegna finanzia interventi a sostegno del diritto allo studio universitario, quali le borse di studio erogate dagli E.R.S.U.</p> <p>L'intervento mira, nello specifico, a evitare che gli studenti capaci e meritevoli (inclusi gli studenti con disabilità), privi delle risorse necessarie per portare a compimento il loro ciclo di istruzione, possano non concludere gli studi universitari a causa di difficoltà economiche. Si ritiene indispensabile, pertanto, fornire un supporto economico coi fondi che la Regione Sardegna stanziava sulla posizione finanziaria SC08.6644 del CDR 00.11.02.02.</p> <p>Il suddetto obiettivo, assegnato al Servizio Politiche per la Formazione Terziaria e per la Gioventù, prevede innanzi tutto la necessità di definire i criteri generali per la predisposizione dei Bandi relativi all'anno accademico 2022/2023 da parte degli Enti Regionali per il diritto allo studio regionale (definizione di una proposta di Deliberazione di Giunta Regionale) e, successivamente, dovranno essere adottati gli atti di impegno nonché di liquidazione delle risorse regionali stanziare sulla posizione finanziaria SC08.6644.</p> <p>L'obiettivo dovrà essere raggiunto entro il 31 dicembre di ogni anno. L'obiettivo si intenderà raggiunto anche qualora non verrà pubblicato il Decreto del MIUR relativo alle soglie reddituali e agli importi delle borse di studio entro tempi che consentano di poter svolgere le fasi endo-procedimentali nel rispetto della normativa in vigore e dei principi contabili da questa previsti o non venga approvata la Deliberazione della Giunta Regionale, quale atto propedeutico all'adozione dei provvedimenti contabili.</p> <p>Per la verifica del grado di conseguimento dell'obiettivo, farà fede la trasmissione della bozza di deliberazione di giunta regionale, nonché l'adozione dei provvedimenti di impegno e di liquidazione da parte del Direttore del Servizio Politiche per la Formazione Terziaria e per la Gioventù.</p>	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione e spettacolo e sport	Direzione generale della pubblica istruzione	Cicalò Giorgio Onorato
04.03.70 .1	Efficace gestione delle risorse finanziarie rese disponibili dal Fondo Sviluppo e Coesione 2014-2020 e impegnate per l'attuazione del Piano Triennale di Edilizia Scolastica (riferimento capitolo di spesa SC08.7070).	Proseguire efficacemente nella spendita delle risorse destinate agli interventi infrastrutturali e all'acquisto di arredi/attrezzature scolastiche, istruendo tutte le istanze di pagamento pervenute dagli enti locali e riducendo i residui passivi risultanti dall'ultimo riaccertamento ordinario.	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione e spettacolo e sport	Unità di progetto Iscol@	Matteo Frate

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
04.03.70 .2	Dare attuazione alle risorse del PNRR destinate all'Edilizia Scolastica la cui attuazione è stata demandata alla Regione Sardegna dall'art.5 del Decreto interministeriale n.343 del 2/12/2021	Individuazione degli interventi ammissibili e pertinenti con le regole imposte dal Decreto interministeriale n.343 del 2/12/2021 che stanziava le risorse finanziarie per l'edilizia scolastica destinate alla Regione Sardegna.	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazioni e spettacolo e sport	Unità di progetto Iscol@	Matteo Frate
04.03.70 .3	Dare attuazione alle risorse del FSC anticipazioni 2021-2027 destinate all'Edilizia Scolastica	Individuazione degli interventi ammissibili e pertinenti con le regole imposte dalla Delibera CIPESS n. 79 del 22 dicembre 2021 che stanziava le risorse finanziarie per l'edilizia scolastica destinate alla Regione Sardegna.	Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazioni e spettacolo e sport	Unità di progetto Iscol@	Matteo Frate
13.00.00 .8	AREA DELLA SANITA' VETERINARIA - AZIONI 2022	Nell'ambito della Sanità pubblica veterinaria e della sicurezza alimentare è estremamente importante prevedere obiettivi legati ad una sempre maggiore efficacia dei controlli ufficiali effettuati per garantire l'applicazione della legislazione sugli alimenti e sui mangimi, delle norme sulla salute e sul benessere degli animali nonché sulla sanità delle piante e dei prodotti fitosanitari. A tal scopo si sottolinea l'estrema importanza del Regolamento 2017/625 entrato in vigore il 14 dicembre 2019 che nei riguardi dell'area veterinaria richiede adeguamenti ed aggiornamenti delle procedure ai sensi della normativa comunitaria in relazione agli stabilimenti del settore alimentare, dei mangimi e dei sottoprodotti di origine animale. Tutto ciò nell'ottica di utilizzo delle procedure di controllo più efficaci, integrate e complete all'interno del sistema dei controlli a livello regionale per una totale e coerente gestione della medicina veterinaria. Affinché quanto sopra riportato possa essere realizzato è necessario che a livello regionale sia garantita la presenza di personale qualificato che possieda una formazione adeguata, aggiornata ed in particolare modo una competenza professionale, nella sfera delle capacità pratiche, tale da svolgere attività di cooperazione multidisciplinare così come previsto e rimarcato dal regolamento 2017/625 per quanto attiene il settore dei mangimi, degli alimenti, della salute e del benessere degli animali.	Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale della sanità	Francesca Piras

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
13.01.38 .1	SVILUPPO DELLA SANITA' DIGITALE E AMMODERNAMENTO STRUTTURALE E TECNOLOGICO – AZIONI 2022	<p>Il Governo italiano ha predisposto il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) approvato con Decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021 e notificata all'Italia dal Segretariato generale del Consiglio con nota LT161/21, del 14 luglio 2021. Il PNRR è articolato in sedici componenti, raggruppate in sei missioni e si inserisce all'interno del programma Next Generation EU (NGEU) la cui principale componente è il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (Recovery and Resilience Facility RRF), che ha una durata di sei anni, dal 2021 al 2026, ed un ammontare totale di 672,5 miliardi di euro. Per la gestione del PNRR, è stato adottato un modello di governance multilivello. Presso il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'Economia e delle Finanze, è stato istituito, ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge n. 77 del 31 maggio 2021, il Servizio centrale per il PNRR, cui è stata affidata, con il supporto dell'Unità di missione PNRR e delle altre strutture del Dipartimento, la responsabilità del coordinamento operativo. Le Amministrazioni centrali, titolari di interventi PNRR (Ministeri e strutture della Presidenza del Consiglio dei Ministri), hanno la responsabilità dell'attuazione delle riforme e degli investimenti (Misure) previsti. Ad esse, dunque, spetta il compito primario di presidiare e vigilare sull'esecuzione degli interventi progettuali del PNRR, in modo costante, tempestivo ed efficace, e di garantire il raggiungimento dei relativi target e milestone. Il decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° luglio 2021, n. 101, recante "Misure urgenti relative al Fondo complementare al Piano nazionale di ripresa e resilienza e altre misure urgenti per gli investimenti" e in particolare l'articolo 1, comma 2, lettera e), punto 2, che individua gli importi riferiti all'investimento "Verso un ospedale sicuro e sostenibile" per un importo complessivo di euro 1.450.000.000. Il decreto del Ministero dell'Economia e Finanze, 6 agosto 2021, recante "Assegnazione delle risorse finanziarie previste per l'attuazione degli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza e ripartizione di traguardi e obiettivi per scadenze semestrali di rendicontazione" attribuisce alle singole amministrazioni le risorse finanziarie per l'attuazione degli interventi di cui sono titolari. La Missione 6 contiene tutti gli interventi a titolarità del Ministero della Salute suddivisi in due componenti. L'attuazione degli interventi relativi alla Missione 6 Salute (M6) - Componente 1 (C1) è in capo Regione Autonoma della Sardegna 16 12.01 Direzione Generale della sanità all'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (Agenas), quale tramite per il Ministero della Salute. In particolare, si compone delle linee di finanziamento relative a: 1.1 Case della Comunità e presa in carico della persona; 1.2 Casa come primo luogo di cura e</p>	Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale della sanità	Francesca Piras

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		telemedicina; 1.2.1 Casa come primo luogo di cura (ADI); 1.2.2 Implementazione delle Centrali operative territoriali (COT); 1.2.3 Telemedicina per un migliore supporto ai pazienti cronici; 1.3 Rafforzamento dell'assistenza sanitaria intermedia e delle sue strutture (Ospedali di Comunità). In coerenza con la programmazione nazionale e regionale e considerata la particolare valenza della prima, si è dunque ritenuto opportuno inserire nel programma operativo annuale 2022 un obiettivo direzionale che comprendesse obiettivi gestionali sia afferenti alle aree tematiche del piano nazionale di ripresa e resilienza che al potenziamento dei servizi di prossimità, quale obiettivo strategico derivante dal programma regionale di sviluppo 2020 - 2024.			
13.01.38 .2	SVILUPPO DELLA SANITA' DIGITALE E AMMODERNAMENTO STRUTTURALE E TECNOLOGICO – AZIONI 2023-2024	Sviluppo di azioni tese allo sviluppo della sanità digitale e all' ammodernamento strutturale e tecnologico con riferimento al PNNR e al PNC coerentemente con la programmazione regionale definita con il Piano Regionale dei servizi sanitari.	Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale della sanità	Francesca Piras
13.01.38 .5	AZIONI TESE A MIGLIORARE L'ASCOLTO E LA PRESA IN CARICO DEGLI UTENTI NELLA CORNICE DEL NUOVO ASSETTO DEL SSR	Come è noto con la LR 24/2020 è stato ridefinito l'assetto organizzativo del Servizio Sanitario Regionale con lo scorporo dall'ATS di 8 Aziende Socio Sanitarie Locali (ASL) e la costituzione dell'ARES presso la quale sono accentrate diverse funzioni tecniche e amministrative. In questo contesto devono essere poste in essere azioni funzionali all'effettiva operatività del nuovo assetto organizzativo del SSR e, nel contempo, con il presente obiettivo direzionale si intende promuovere un SSR più	Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale della sanità	Francesca Piras

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		prossimo ai cittadini nel territorio anche in zone disagiate			
13.01.38 .6	AZIONI TESE A MIGLIORARE L'ASCOLTO E LA PRESA IN CARICO DEGLI UTENTI NELLA CORNICE DEL NUOVO ASSETTO DEL SSR - ANNO 2023	Maggiore copertura territoriale dei servizi di prossimità a favore dell'utenza con conseguente deflazionamento degli accessi ai servizi ospedalieri.	Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale della sanità	Francesca Piras
13.01.38 .7	AZIONI TESE A MIGLIORARE L'ASCOLTO E LA PRESA IN CARICO DEGLI UTENTI NELLA CORNICE DEL NUOVO ASSETTO DEL SSR - ANNO 2024	Maggiore copertura territoriale dei servizi di prossimità a favore dell'utenza con conseguente deflazionamento degli accessi ai servizi ospedalieri.	Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale della sanità	Francesca Piras
13.08.37 .3	RIDUZIONE DELLE LISTE DI ATTESA – ATTIVITA' ANNO 2022	In considerazione del fatto che l'art. 1, commi 276, 277, 278 e 279 della legge di stabilità nazionale 2022, ha rinnovato il piano di contenimento dei tempi d'attesa Covid-19 con uno stanziamento di quasi 16 Mln di euro di cui 2 destinate ai privati, l'obiettivo strategico "Riduzione delle liste di attesa anche a seguito degli effetti della pandemia da COVID 19" si persegue con la concorrenza delle risorse nazionali destinate per l'attuazione del piano di recupero delle liste di attesa Covid-19 e con l'implementazione di una misura prevista dal piano regionale di governo delle liste d'attesa relativa al monitoraggio delle sospensioni delle attività di erogazione delle prestazioni specialistiche ambulatoriali.	Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale della sanità	Francesca Piras
13.08.37 .4	RIDUZIONE DELLE LISTE DI ATTESA – ATTIVITA' ANNI 2023 - 2024	Sviluppo di azioni finalizzate alla riduzione delle liste d'attesa	Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale della sanità	Francesca Piras
12.04.61 .7	Interventi rivolti ai soggetti svantaggiati a rischio di esclusione sociale in ambito regionale		Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale delle politiche sociali	Deiana Giovanni

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
12.02.36 .1	Interventi rivolti a persone non autosufficienti, affetti da sofferenza mentale o con disabilità grave e implementazione dei sistemi informativi in ambito sociale	L'obiettivo si propone di sostenere gli interventi di presa in carico multi-professionale e la definizione di progetti personalizzati delle persone non autosufficienti o con disabilità fisica, psichica e sensoriale e implementare la mappatura delle strutture sociali e socio-sanitarie (Sistema Informativo del Welfare Regionale - SIWE)	Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale delle politiche sociali	Giovanni Deiana
12.02.36 .5	Interventi rivolti a persone non autosufficienti, affetti da sofferenza mentale o disabilità grave e implementazione dei sistemi informativi in ambito sociale		Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale delle politiche sociali	Deiana Giovanni
12.04.35 .4	Azioni a supporto della famiglia e della genitorialità, sostegno economico, conciliazione dei tempi vita-lavoro e inclusione sociale	Il presente obiettivo direzionale intende dare prosecuzione e consolidamento alle azioni finalizzate al sostegno alla famiglia e in particolare: all'incremento della capacità di ascolto attraverso la creazione di una rete di coordinamento dei Centri per le famiglie; al sostegno economico attraverso il REIS; al sostegno alla genitorialità attraverso il potenziamento dei servizi alla prima infanzia alla programmazione degli interventi ludico-sportivi di inclusione sociale per i minori, anche con condizioni di disabilità.	Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale delle politiche sociali	Giovanni Deiana
12.04.35 .6	Azioni a supporto della famiglia e della genitorialità, sostegno economico, conciliazione dei tempi vita-lavoro e inclusione sociale		Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale delle politiche sociali	Deiana Giovanni
12.04.61 .2	Interventi rivolti ai soggetti svantaggiati a rischio di esclusione sociale in ambito regionale	L'obiettivo intende perseguire, in particolare il miglioramento dei servizi pubblici per: sostegno alle vittime di reato; l'inserimento socio-lavorativo di soggetti sottoposti a misure restrittive della libertà personale o assuntori di sostanze e alle loro famiglie; giovani ospiti in comunità residenziali per minori; l'avvio dell'accreditamento delle strutture sociali di cui all'art. 3, comma1, del D.P.Reg. n. 4/2008	Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale delle politiche sociali	Giovanni Deiana
12.04.61 .3	Attivazione di sistemi di reti regionali che includono istituzioni pubbliche e soggetti privati (terzo settore,	L'obiettivo si propone di definire politiche attive di welfare e di attivare sistemi di reti regionali con le istituzioni pubbliche e con i soggetti privati, attraverso il coinvolgimento e partecipazione della società civile e, in particolare, del Terzo Settore.	Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale	Direzione generale delle politiche sociali	Giovanni Deiana

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
	ordini e associazioni professionali, sindacati, ecc.) e definizione di politiche attive di welfare				
10.01.57 .3	Potenziamento delle flotte del materiale rotabile	L'obiettivo si prefigge di avviare le azioni di potenziamento/rinnovo del parco rotabile ferroviario e automobilistico finanziato a valere sul Piano Strategico Nazionale Mobilità Sostenibile (PSNMS) e sul PNRR di cui al D.M. n. 319/2021, sul fondo complementare al PNRR (D.M. n.363/2021 e D.M. n.315/2021), sul D.M. 164/2020 e D.M. n.223/2020 nonché su eventuali ulteriori fonti di finanziamento.	Assessorato dei trasporti	Direzione generale dei trasporti	Gabriella Massidda
10.01.72 .4	Garanzia dell'offerta di servizi di collegamento del trasporto pubblico locale anche con riferimento agli interventi conseguenti all'emergenza COVID-19.	L'obiettivo si prefigge, nell'ambito della gestione dei contratti di servizio, l'attuazione delle azioni di ristoro previste dalla normativa statale in favore delle aziende/imprese di trasporto pubblico locale al fine di mitigare gli effetti negativi derivanti dalle restrizioni per l'emergenza sanitaria da COVID-19 a garanzia di una offerta di servizi efficiente. L'obiettivo si prefigge, inoltre, di addivenire alla predisposizione dello schema del contratto di servizio di trasporto ferroviario sulle linee a scartamento ridotto.	Assessorato dei trasporti	Direzione generale dei trasporti	Gabriella Massidda
10.03.08 .2	Procedure per l'affidamento del servizio pubblico di collegamento marittimo tra la Sardegna, le isole minori e la Corsica.	L'obiettivo si prefigge l'espletamento delle procedure ad evidenza pubblica per l'affidamento del servizio pubblico di collegamento marittimo in continuità territoriale tra la Sardegna e le isole minori di S.Pietro, La Maddalena e l'Asinara unitamente alla imposizione di oneri di servizio pubblico (OSP) sul collegamento marittimo tra la Sardegna e la Corsica.	Assessorato dei trasporti	Direzione generale dei trasporti	Gabriella Massidda
10.04.07 .1	Procedure per l'assegnazione delle rotte della Continuità territoriale aerea.	L'obiettivo si prefigge l'espletamento delle procedure ai sensi del Regolamento (CE) n.1008/2008 finalizzate all'assegnazione delle rotte in continuità territoriale aerea da e per la Sardegna attraverso l'accettazione da parte dei vettori senza esclusiva e senza compensazione ovvero, in subordine, l'aggiudicazione delle procedure ad evidenza pubblica in esclusiva con compensazione.	Assessorato dei trasporti	Direzione generale dei trasporti	Gabriella Massidda
10.04.09 .6	Definire lo strumento di governance dei trasporti per l'efficientamento della mobilità delle persone e delle merci.	L'obiettivo si prefigge di dotare il sistema dei trasporti di uno strumento di sviluppo integrato finalizzato alla pianificazione degli interventi infrastrutturali e delle politiche di intervento di medio-lungo periodo.	Assessorato dei trasporti	Direzione generale dei trasporti	Gabriella Massidda
10.06.06 .5	Gestione e potenziamento dei sistemi informativi e informatici della DG Trasporti.	L'obiettivo consiste nella messa in produzione del nuovo portale istituzionale Sardegna Mobilità e nella predisposizione di un documento di analisi relativo alla definizione di requisiti funzionali per la progettazione di un intervento evolutivo del sistema informativo SITRA per la programmazione POR FESR 2021-2027. Si intende inoltre proseguire le attività straordinarie relative al	Assessorato dei trasporti	Direzione generale dei trasporti	Gabriella Massidda

Codice	Obiettivo direzionale	Descrizione obiettivo	Assessorato	Direzione generale	Responsabile
		passaggio della rete interna al Dominio unico regionale.			

Piano della prestazione organizzativa Sezione enti e agenzie

Nell'attesa di definire con apposita deliberazione della Giunta regionale un nuovo sistema di controllo interno univoco ed integrato per il sistema Regione, comprensivo del modello di gestione, controllo e monitoraggio delle *performance* degli enti e delle agenzie del comparto contrattuale regionale, in via transitoria anche per l'anno 2022 si proseguirà, sostanzialmente, in continuità rispetto a quanto già previsto nel corso del 2021.

In particolare, Enti e Agenzie dovranno attenersi alla procedura operativa per la predisposizione e consuntivazione dei POA rilasciata dall'Ufficio del Controllo Interno di Gestione, nonché al manuale utente del modulo SAP/PS (in analogia alle procedure già utilizzate dalle strutture dell'Amministrazione regionale in attuazione della D.G.R. n. 39/10 del 2015).

Pertanto, onde ricondurre il sistema di controllo interno a procedure comuni e omogenee, in relazione al ciclo della *performance* 2022, gli Enti e Agenzie del comparto contrattuale di lavoro della Regione dovranno seguire, per quanto compatibili, le indicazioni metodologiche fornite dall'Ufficio del Controllo Interno di Gestione, con particolare riferimento alla "Procedura operativa per la predisposizione dei Programmi Operativi Annuali".

Al fine di unificare le procedure di Enti e Agenzie, i POA predisposti da questi ultimi dovranno essere trasmessi direttamente all'OIV, entro le medesime scadenze definite per le direzioni generali/partizioni amministrative dell'Amministrazione regionale. L'OIV provvederà, quindi, all'analisi di coerenza dei POA con gli atti d'indirizzo politico e con gli altri documenti di pianificazione esistenti.

In relazione ai monitoraggi infra-annuali dei Programmi Operativi Annuali (POA), gli Enti e le Agenzie eseguiranno la registrazione dei valori di avanzamento degli obiettivi formalizzati, in seguito al rilascio eseguito a Sistema, rispettivamente, al 30 giugno e al 30 settembre. I valori di avanzamento dovranno essere caricati sul Sistema Sibear, Modulo SAP-PS, rispettivamente, entro il 10 luglio ed entro il 10 ottobre.

Con particolare riferimento alla consuntivazione degli obiettivi, in piena analogia con quanto richiesto alle Direzioni generali/Partizioni amministrative, la procedura di chiusura annuale dei POA nel Sistema Sibear, Modulo SAP/PS, deve avvenire entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Nella relazione conclusiva dei POA, ogni Ente/Agenzia dovrà dar conto dei risultati ottenuti con riferimento a ciascuno degli obiettivi direzionali e gestionali operativi definiti ad inizio anno, riportando le motivazioni dell'eventuale mancato raggiungimento degli stessi.

Alla relazione finale devono essere allegate le schede obiettivo consuntivate, la cui chiusura a sistema (consuntivazione finale degli obiettivi), da parte delle Direzioni generali, deve avvenire anch'essa entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento. Inoltre, occorre allegare la matrice di correlazione aggiornata, contenente gli stati scheda associati ad ogni obiettivo.

La Relazione conclusiva afferente al POA e le Schede obiettivo consuntivate, da

trasmettere direttamente all'OIV, tassativamente entro il 31 gennaio, unitamente alla determinazione di recepimento del Consuntivo POA del Direttore generale, costituiscono elementi indispensabili per la valutazione delle *performance* dei Direttori Generali/Dirigenti apicali.

Con specifico riferimento agli Enti e Agenzie regionali che al momento non risultano ancora dotati del sistema SIBEAR, l'Ufficio del Controllo Interno di Gestione curerà l'elaborazione di specifici format per la predisposizione dei documenti costituenti il POA, nonché per la predisposizione dei documenti di consuntivazione (relazione di consuntivazione POA, schede obiettivo, matrice di correlazione). Tali documenti, unitamente, alla relazione di autovalutazione prevista dal Contratto, dovranno essere trasmessi da Enti e Agenzie, per gli adempimenti di propria competenza, all'OIV e all'Assessore di riferimento entro i termini indicati dalla procedura operativa.

Dal Piano Della Prestazione Organizzativa ai Programmi Operativi annuali.

La Giunta regionale, con la deliberazione n. 39/10 del 05/08/2015, ha contestualizzato i POA all'interno del ciclo della pianificazione e programmazione dell'Amministrazione. Tutti gli obiettivi direzionali contenuti nel Piano della Prestazione Organizzativa devono essere riportati nei Programmi Operativi Annuali indicando, nello specifico, quelli individuati per la valutazione della prestazione organizzativa. Ciascun obiettivo direzionale dovrà essere declinato in uno o più obiettivi operativi (OGO) da ricondurre ai servizi competenti della Direzione generale. Gli obiettivi operativi (OGO) derivanti dagli obiettivi direzionali devono essere concordati, tra il Direttore generale e ciascun Direttore di Servizio, per quanto riguarda la valutazione della prestazione organizzativa di ciascuna articolazione dirigenziale. Gli OGO derivanti dagli obiettivi direzionali valutabili sono, a loro volta, soggetti a valutazione. Nei POA possono essere compresi ulteriori obiettivi operativi soggetti o non soggetti a valutazione.



Per ogni obiettivo devono essere indicate le risorse finanziarie stanziate, impegnate e pagate al fine di rendicontare la dimensione finanziaria degli obiettivi direzionali e della loro incidenza su missioni e programmi.

I programmi operativi annuali (POA)

I Programmi operativi annuali (POA) sono formati da:

1. **Una relazione descrittiva.** La relazione è predisposta in forma sintetica e utilizzando un linguaggio semplice e chiaro - volta a rappresentare la relazione del programma con gli indirizzi politico/strategici. In essa dovranno essere esplicitate le attività con cui s'intendono raggiungere gli obiettivi descritti nei documenti di pianificazione e programmazione e deve essere conforme al format predisposto dall'Ufficio del Controllo Interno di Gestione.
2. **Una Matrice di correlazione** che esplicita il collegamento tra gli indirizzi politico-strategici e gli obiettivi direzionali e gli obiettivi gestionali operativi di ciascuna direzione generale.
3. **Schede Obiettivi Direzionali (ODR) e Obiettivi Gestionali Operativi (OGO).** Gli ODR sono in capo al Direttore generale/Dirigente apicale e gli OGO sono attribuiti ai Direttori di servizio. A tal proposito, si precisa che gli Obiettivi Direzionali (ODR) sono declinati in uno o più OGO. Gli ODR si intendono conseguiti qualora risultino raggiunti gli OGO in cui sono articolati. I POA delle Direzioni Generali/Partizioni amministrative possono essere più ampi rispetto agli indirizzi forniti dagli obiettivi strategici delineati nei documenti di pianificazione e programmazione, poiché i direttori generali o, comunque, i dirigenti apicali hanno facoltà di definire ulteriori OGO non declinabili dagli ODR previsti nel piano della prestazione organizzativa (PDPO).

Il POA si ritiene completo soltanto dopo la predisposizione di tutti e tre gli elementi su esposti che lo compongono e deve essere formalizzato con una determinazione del Direttore generale o del dirigente apicale.

Rimodulazione del POA

Il POA può essere rimodulato o a seguito dell'individuazione da parte della Giunta regionale di nuovi obiettivi strategici/direzionali, oppure con l'aggiunta di nuovi OGO. La rimodulazione del POA può essere effettuata entro il 30 giugno e, comunque, deve essere allineata con l'assestamento di bilancio, dietro specifica disposizione formale assessoriale.

Sistema di Valutazione

Con la deliberazione n. 64/8 del 2.12.2016 la Giunta regionale ha approvato, ai sensi dell'art. 8 bis della L.R. 31/1998, le modifiche del sistema di valutazione dei dirigenti del sistema Regione rimandando in sede di rinnovo contrattuale, le modifiche da inserire nel contratto collettivo dei dipendenti con qualifica dirigenziale e le eventuali modifiche sul sistema di valutazione degli altri dipendenti.

Tale deliberazione, quale atto di indirizzo, ha trovato applicazione nell'accordo del 17 luglio 2018, "*Ipotesi di contratto collettivo regionale di lavoro – stralcio parte normativa*" che ha stabilito modalità e tempi per la valutazione delle *performance* della dirigenza per le annualità 2017/2018.

L'art. 6, che modifica l'art. 49 del CCRL 19.03.2008, al fine di garantire modalità uniformi e complessivamente coerenti con le finalità del sistema, definisce, il metodo di valutazione prevedendo che le prestazioni e le conseguenti valutazioni, assumano, come distinti ma complementari, i seguenti elementi:

- il grado di raggiungimento di obiettivi contenuti nel POA;
- l'adeguatezza del comportamento organizzativo rispetto a fattori qualificanti delle prestazioni dirigenziali.

La valutazione dei Direttori generali deve necessariamente connettersi alla definizione e valutazione del rendimento dei dirigenti della direzione generale al fine di garantire la massima congruità degli obiettivi assegnati e conseguiti dalle singole strutture organizzative.

La valutazione dei dirigenti è effettuata con riguardo alle seguenti macro aree:

- **risultati operativi:** in questo ambito sono prese in considerazione le prestazioni e i risultati che il dirigente dovrà raggiungere con riferimento agli obiettivi individuati nel POA;
- **comportamenti organizzativi:** in questo ambito sono prese in considerazione le capacità professionali del dirigente con particolare riferimento alle modalità di esercizio delle prestazioni professionali.

Ciascun dirigente è tenuto ad effettuare una **relazione sull'attività svolta** nella quale devono essere indicati tutti gli elementi che hanno influito positivamente o negativamente sull'andamento della gestione della struttura organizzativa.

La valutazione dei Direttori generali è effettuata:

- fino al raggiungimento di un totale di 75 punti, sulla base degli obiettivi assegnati e
- fino ad un massimo di 20 punti in riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi
- ulteriori 5 punti sono attribuiti per il rispetto delle tempistiche definite nel Piano della Prestazione Organizzativa. La valutazione finale è espressa in centesimi e comporta, altresì, un giudizio di sintesi.

Per quanto riguarda i **comportamenti organizzativi dei Direttori generali** si assegnano fino a 20 punti attribuendo da 0 a 4 punti per ciascuno dei cinque comportamenti di seguito elencati:

- a) competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché qualità del contributo assicurato alla *performance* generale del sistema Regione;
- b) grado di difficoltà delle funzioni effettivamente esercitate;
- c) capacità di elaborare soluzioni anche attraverso la gestione positiva dei vincoli normativi, nonché motivazione e capacità nel perseguire obiettivi nuovi e impegnativi;

- d) qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- e) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione del comportamento organizzativo dei direttori di servizio.

La valutazione complessiva di tutti gli altri dirigenti è effettuata:

- fino al raggiungimento di un totale di 75 punti sulla base degli obiettivi assegnati;
- fino ad un massimo di 25 punti con riferimento alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

La valutazione finale è espressa in centesimi e comporta altresì un giudizio di sintesi.

Per quanto riguarda i **comportamenti organizzativi** si assegnano fino a 25 punti per sette comportamenti:

- a) utilizzo degli strumenti gestionali
- b) gestione e sviluppo delle risorse umane
- c) relazione e di integrazione
- d) adeguamento del proprio tempo lavoro
- e) orientamento al cambiamento
- f) gestione positiva dei vincoli normativi
- g) attitudine allo studio e alla ricerca

Per ogni dirigente sarà quindi redatta, a cura del relativo soggetto valutatore, la scheda riepilogativa ridefinita ed allegata al contratto.

Il sistema di valutazione sopra descritto è applicato **a partire dall'anno 2018**.

SOTTO SEZIONE: RISCHI: ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

redatto a cura dell'ufficio del RPCT in conformità agli Orientamenti ANAC per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022 e alla Delib.G.R. n. 14/6 del 29.4.2022

Parte generale

Obiettivi strategici

Nell'ambito della capacità di creazione valore pubblico, la trasparenza e lo sviluppo della cultura dell'integrità di coloro che sono addetti alla cura di interessi pubblici, congiuntamente al processo di gestione del rischio improntato alla mitigazione del rischio corruttivo, generano un miglioramento del livello di benessere e del diritto a una buona amministrazione dei cittadini e più in generale di tutti coloro che risiedono ed operano nel territorio regionale.

L'organo di indirizzo con deliberazione n. 7/8 del 26 febbraio 2021 ha individuato gli obiettivi strategici triennali in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza in coerenza con quanto prescritto dal PNA 2019-2021 le cui indicazioni sono state pienamente confermate con la deliberazione n. 14/6 del 29.4.2022 di Adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza relativo al triennio 2022-2024 dell'Amministrazione regionale in un'ottica di transizione al presente Piano.

Tali obiettivi, secondo una logica sequenziale e ciclica che favorisca il miglioramento e l'apprendimento continuo e il potenziamento degli interventi già avviati nel ciclo di programmazione 2021/2023, sono rivolti in particolare a:

- rendere il Piano di prevenzione della corruzione uno strumento di lavoro utile per l'organizzazione nel suo complesso, privilegiando azioni volte ad ottimizzare e razionalizzare le attività amministrative e che non si concretino in un mero aggravio burocratico;
- consolidare e incrementare lo sviluppo della cultura organizzativa basata sull'integrità;
- individuare il grado di esposizione al rischio di corruzione e potenziare gli interventi organizzativi a carattere generale;
- mantenere un elevato livello di qualificazione del personale attraverso il rafforzamento delle azioni di formazione;
- individuare nuovi strumenti di natura anticipatoria-preventiva;
- migliorare l'efficienza complessiva del sistema di trasparenza;
- riconoscere un ruolo proattivo e fondamentale in capo ai referenti del RPCT.

Soggetti coinvolti

L'azione di prevenzione della corruzione è il risultato di un'azione coordinata e congiunta che chiama tutti i soggetti di seguito indicati a concorrere, sia in fase di programmazione che in fase di attuazione, al processo di prevenzione della corruzione. Il ruolo di impulso e coordinamento affidato al RPCT non deve in nessun caso essere motivo di deresponsabilizzazione degli altri attori coinvolti nel processo di gestione del rischio.

Al contrario, l'efficacia del sistema di prevenzione è subordinata al contributo attivo di tutte le figure coinvolte all'interno dell'organizzazione. Il funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che partecipano all'adozione e all'attuazione delle relative misure. Pertanto, la declinazione delle specifiche competenze di ciascuno di essi ha il senso di richiamare alla piena corresponsabilità e collaborazione i soggetti coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione e nell'attuazione delle misure di salvaguardia, indicandone compiti e responsabilità.

La Giunta Regionale

- nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- dota il RPCT di una struttura organizzativa di supporto adeguata;
- assicura lo svolgimento dell'incarico di RPCT con piena autonomia ed effettività;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione e gli obiettivi strategici in strategico-gestionale e del Piano di prevenzione della corruzione;
- adotta il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- adotta il Codice di comportamento della Regione.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT

Il RPCT:

- predispose il sistema di prevenzione della corruzione e ne verifica la tenuta;
- propone all'organo di indirizzo, per la necessaria approvazione, il piano di prevenzione della corruzione, di cui cura eventuali modifiche o aggiornamenti;
- verifica l'efficace attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure pianificate;
- verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività ad elevato rischio corruzione;
- individua le modalità di selezione del personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità e dedicati ai dipendenti operanti nelle aree a rischio corruzione;
- segnala all'organo di indirizzo, all'OIV, all'ANAC e agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare eventuali disfunzioni o la non corretta attuazione delle misure pianificate;
- predispose e pubblica la relazione annuale sui risultati delle attività di prevenzione e sull'attuazione delle misure definite nel piano;
- assicura la pubblicazione, diffusione e conoscenza dei Codici di comportamento e cura il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, dandone comunicazione all'ANAC.

Segnalazione illeciti - whistleblowing

Il RPCT:

- riceve le segnalazioni di illeciti relative all'Amministrazione regionale;

- valuta la sussistenza dei requisiti di ammissibilità della segnalazione;
- verifica e analizza la fondatezza della segnalazione, con il supporto degli altri uffici dell'amministrazione e di terzi soggetti eventualmente coinvolti, avendo sempre cura di tutelare la riservatezza del segnalante e del segnalato;
- gestisce secondo modalità riservate le comunicazioni con il whistleblower;
- dispone le azioni necessarie, nonché l'inoltro agli organi competenti, o la motivata archiviazione delle segnalazioni.

Non spetta al RPCT accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione (Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018).

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Al RPCT è conferito un dovere di vigilanza sul rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15 D.Lgs 39/2013). Tale compito comprende:

- l'avvio di un procedimento di accertamento del fatto, dal punto di vista oggettivo (sussistenza della violazione) e soggettivo (elemento psicologico in capo all'organo che ha conferito l'incarico);
- la contestazione della situazione di inconferibilità o incompatibilità, sia all'organo che ha conferito l'incarico sia al soggetto interessato, nel rispetto del principio del contraddittorio;
- l'esercizio del potere sanzionatorio, che consiste in:
 - dichiarazione di nullità della nomina in caso di inconferibilità dell'incarico;
 - applicazione della sanzione inibitoria costituita dalla sospensione, per tre mesi, dalla funzione di conferimento degli incarichi ai componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli;
 - proposta di dichiarazione di decadenza dall'incarico, in caso di incompatibilità.
- La segnalazione delle violazioni ad ANAC, AGCOM, Corte dei Conti;
- l'adeguamento agli accertamenti effettuati da ANAC.

Contrasto al riciclaggio

Il RPCT è soggetto "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette; tale compito comprende:

- valutare la rilevanza delle informazioni trasmesse dagli addetti agli uffici dell'Amministrazione;
- segnalare alla UIF le operazioni di sospetto riciclaggio o finanziamento del terrorismo.

Trasparenza

Il RPCT si occupa della programmazione delle attività necessarie a garantire l'attuazione corretta delle disposizioni in materia di trasparenza. A tal fine:

- elabora la sezione del Piano dedicata alla trasparenza che contiene necessariamente l'indice dei responsabili della trasmissione e/o pubblicazione delle singole informazioni soggette a pubblicazione obbligatoria e gli eventuali specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- controlla e assicura il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- segnala i casi rilevanti di mancato o ritardato adempimento all'OIV, all'organo di indirizzo politico, all'UPD o all'ANAC;

- provvede sulle istanze di accesso civico “semplice” oltre che sulle richieste di riesame dell’accesso civico generalizzato nelle ipotesi di diniego o mancata risposta da parte dell’ufficio competente.

Rapporti con ANAC

Il RPCT è tenuto a collaborare attivamente con l’Autorità. A tal fine:

- fornisce informazioni e documenti richiesti in tempi brevi, corredati da una relazione esaustiva;
- riscontra le richieste di ANAC in materia di obblighi di pubblicazione nei tempi previsti dal relativo Regolamento (Del. ANAC n. 329/2017), fornendo notizie sul risultato dell’attività di controllo svolta sulla corretta attuazione di tali obblighi.

Ufficio di supporto del RPCT

Supporta il RPCT nello svolgimento di tutte le funzioni ad esso attribuite.

Referenti per la prevenzione della corruzione

I referenti rappresentano un fondamentale punto di riferimento sia per la programmazione degli interventi, sia per il monitoraggio e l’attuazione dei medesimi, in considerazione della posizione che rivestono all’interno dell’Amministrazione e delle funzioni loro affidate.

In relazione all’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, i referenti svolgono un’attività di:

- informativa costante nei confronti del RPCT, impulso e supporto al monitoraggio di primo livello sull’attuazione delle misure e segnalazione al RPCT di qualsiasi criticità attinente a fenomeni corruttivi o di maladministration e alla loro prevenzione;
- partecipazione all’analisi dei rischi e all’attuazione delle misure, con impulso e supporto verso i dirigenti e dipendenti della struttura d’appartenenza;
- segnalazione al RPCT delle esigenze formative in materia di trasparenza e anticorruzione, manifestate dalla struttura d’appartenenza.

In relazione agli obblighi in materia di trasparenza, i referenti concorrono a:

- supportare le strutture circa l’adempimento degli obblighi di trasparenza secondo le disposizioni normative e il loro monitoraggio;
- segnalare eventuali criticità rispetto agli obblighi di pubblicazione, al fine di individuare, con il coordinamento del RPCT la soluzione più adeguata;
- realizzare la Giornata annuale della trasparenza.

Dirigenti

Il personale dirigente dell’amministrazione:

- collabora con il RPCT in sede di mappatura dei processi e stesura del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- fornisce le informazioni per l’individuazione delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo, attraverso la mappatura dei processi;

- collabora con il RPCT alla verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici più esposti a rischio corruttivo;
- attua le misure di competenza e verifica che siano attuate dal personale le misure di prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e, in particolare, quelle contenute nel piano della prevenzione della corruzione, prestando a tal fine la più ampia collaborazione al RPCT.

Personale dipendente (dirigente e non dirigente) e i collaboratori

Tutto il personale (dirigente e non dirigente compresi i collaboratori a qualunque titolo):

- rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione ed, in particolare, quelle contenute nel piano della prevenzione della corruzione;
- collabora con il RPCT;
- concorre alla corretta attuazione delle misure programmate secondo le scadenze in esso contenute ed è tenuto a collaborare con il responsabile della prevenzione della corruzione, partecipando alle attività programmate e fornendogli tempestivamente tutti i dati e le informazioni richiesti;
- partecipa ai tavoli di lavoro istituiti dal RPCT;
- assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti, collaborando nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti agli obblighi di pubblicazione gravanti sulla sua funzione o sull'ufficio di appartenenza;
- osserva i Codici di comportamento;
- fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile nelle ipotesi previste, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione eventuali situazioni di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Rete degli RPCT del sistema Regione

La Rete degli RPCT del sistema Regione:

- risponde alle necessità di confronto e condivisione di esperienze, metodologie, buone pratiche;
- condivide le informazioni e le novità in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- supporta lo sviluppo di una rete regionale di professionisti della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Organismo unico di valutazione e di misurazione dei risultati dei dirigenti di vertice del sistema Regione

La sinergia tra RPCT e OIV risulta fondamentale per coordinare meglio gli obiettivi di performance con le misure di prevenzione.

A questo proposito:

- l'OIV può chiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento di attività di controllo;
- Il RPCT trasmette al OIV la Relazione Annuale.

Concorrono inoltre al sistema di prevenzione della corruzione nell'ambito delle proprie competenze le seguenti figure istituzionali:

Responsabile della protezione dei dati – R.P.D.

Per tutte le questioni riguardanti il bilanciamento tra il principio di trasparenza e il diritto alla protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento per il RPCT e l'azione combinata tra le due figure istituzionali garantisce la libera partecipazione dei cittadini all'azione amministrativa nel rispetto delle fondamentali libertà dell'individuo.

Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (R.A.S.A.)

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), quale misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (RASA) e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. Il RASA è responsabile dell'iniziale verifica o compilazione delle informazioni contenute nell'Anagrafe, nonché dell'aggiornamento annuale dei dati ed è individuato nel direttore generale della Direzione generale della Centrale Regionale di Committenza (CRC RAS).

Responsabile della Transizione digitale (R.T.D.)

Il RTD garantisce la transizione dell'Amministrazione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità. La collaborazione tra RPCT e RTD è essenziale per garantire che l'applicazione delle tecnologie ai processi di riorganizzazione dell'ente rispondano a adeguate caratteristiche di trasparenza e ai principi dell'amministrazione aperta. Il ruolo di RTD è affidato al Direttore generale della Direzione generale dell'innovazione e Sicurezza IT.

Processo e modalità di predisposizione del Piano

Il presente documento è redatto sulla base delle indicazioni del PNA 2019, degli Orientamenti ANAC per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022 e degli indirizzi strategici indicati nel paragrafo 1.1.

Partendo in sede di valutazione di impatto del contesto esterno e del contesto interno con specifico riferimento alla loro capacità di favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dell'Amministrazione, nonché dalle criticità emerse in sede di mappatura dei processi, si è contestualmente proceduto alla valutazione dei rischi corruttivi in funzione dell'aggiornamento e della riprogrammazione delle misure generali e delle misure specifiche previste nella precedente programmazione triennale e della pianificazione di nuove misure per il triennio 2022-2024.

Le attività di programmazione e/o rimodulazione delle misure esistenti è stata condotta in un'ottica di efficacia, efficienza e economicità dell'azione amministrativa, in considerazione degli esiti del monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure del PTPCT 2021 che, dato l'elevato livello di complessità dell'amministrazione regionale, è stato articolato su un duplice livello:

- il primo livello è in capo ai dirigenti di ogni partizione organizzativa in cui si articola l'amministrazione;
- il secondo livello è in capo al RPCT ed è accompagnato da azioni di verifica sulle attività di monitoraggio condotte dai dirigenti.

Alla trasparenza, quale misura di prevenzione della corruzione, è dedicata un'apposita sezione di programmazione che si completa con l'allegato 1 al presente piano ove è riportata l'organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

La pianificazione delle misure generali e specifiche è integrata dalla programmazione delle modalità di monitoraggio dell'attuazione e di riesame delle misure, per garantire e migliorare il sistema complessivo della prevenzione della corruzione e della trasparenza in un'ottica di sostenibilità organizzativa, semplificazione, automatizzazione e informatizzazione, anche in funzione degli obiettivi di valore pubblico indicati nell'apposita parte del presente Piano.

Analisi del contesto e valutazione del rischio

Nei paragrafi che seguono si riportano le informazioni relative alle caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale opera l'Amministrazione Regionale (contesto esterno) e alle attività gestite (contesto interno) al fine di mettere in evidenza le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera. L'attività di ricerca, raccolta, studio e interpretazione dei dati ha consentito, con riferimento al complesso delle fonti considerate, di selezionare le informazioni in possesso di altre amministrazioni ritenute rilevanti e pertinenti in ambito prevenzione del fenomeno corruttivo. Il riferimento temporale dei dati utilizzati riguarda prevalentemente il triennio 2019-2021.

Contestualmente alla valutazione dell'impatto del contesto interno e del contesto esterno viene trattato il processo di gestione del rischio tramite identificazione, analisi e ponderazione del rischio, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure preventive che verranno dettagliate in fase di trattamento del rischio.

L'impatto del contesto esterno

Si fornisce evidenza specifica degli aspetti della realtà internazionale, nazionale e regionale utili alla mappatura e alla valutazione dei rischi all'interno dell'Amministrazione regionale, nonché all'individuazione di misure specifiche di prevenzione.

Sviluppo demografico, economia del territorio e dinamiche socio-culturali

Il rallentamento della crescita a livello globale dovuto principalmente ad un minor dinamismo del commercio internazionale e alla crisi sanitaria pandemica ha fortemente colpito anche l'economia regionale della Sardegna. La Regione Sardegna non ha recuperato i livelli di sviluppo precedenti la crisi e resta ancora al di sotto dei valori conseguiti nel passato in tutte le attività produttive. A questo aspetto viene aggiunta poi l'evoluzione fortemente negativa degli indicatori demografici, insularità e perifericità, denatalità e spopolamento delle aree interne, bassa densità della popolazione e scarsa domanda locale.

Per fronteggiare la crisi economica, demografica e socio-culturale e favorire l'uscita dall'emergenza sanitaria, si attende una profonda evoluzione nella gestione dei processi nella pubblica amministrazione. Le riforme e gli investimenti programmati hanno la finalità di eliminare molti vincoli burocratici, semplificare le procedure di affidamento dei contratti pubblici e razionalizzare i procedimenti amministrativi, con il rischio che – senza un adeguato sistema di gestione e controllo – possa crearsi un substrato particolarmente fertile per la corruzione. Oltre a ciò la piena realizzazione dei progetti previsti nelle missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e della Programmazione comunitaria 2021-2027 determinerà inevitabilmente, in un'ottica di rilancio del paese, una domanda crescente di prevenzione dei rischi di corruzione e di trasparenza nella spendita dei fondi pubblici, in considerazione delle possibili distorsioni dei processi decisionali e di spesa rispetto alle condizioni di normalità.

Per tale motivo, con il supporto dell'Autorità nazionale anticorruzione e delle Autorità di Gestione, si adotteranno tutte le azioni deputate al migliore perseguimento degli obiettivi di prevenzione anche con mirato riferimento all'attuazione del PNRR e della Politica di coesione europea 2021-2027.

La criminalità percepita

Nella scala del *Corruption Perceptions Index* (CPI), la classifica globale più utilizzata al mondo, **la percezione della corruzione nel settore pubblico**, secondo esperti e uomini d'affari, **in Italia** è migliorata di tre punti in un anno, scalando la classifica internazionale di 10 posti. Con un punteggio di 56/100, l'Italia risulta essere la 42esima posizione su 180 paesi e il 17° posto su 27 paesi europei (la media UE del CPI è di 64/100), seguendo un trend di continua crescita dal 2016 al 2021. La percezione della corruzione sta migliorando progressivamente, grazie anche ai massicci interventi del legislatore in materia di trasparenza e anticorruzione, allo sviluppo di nuovi strumenti, all'impegno delle Istituzioni e degli enti per la lotta alla corruzione e la promozione della trasparenza, volano per il conseguimento di risultati ancora migliori.

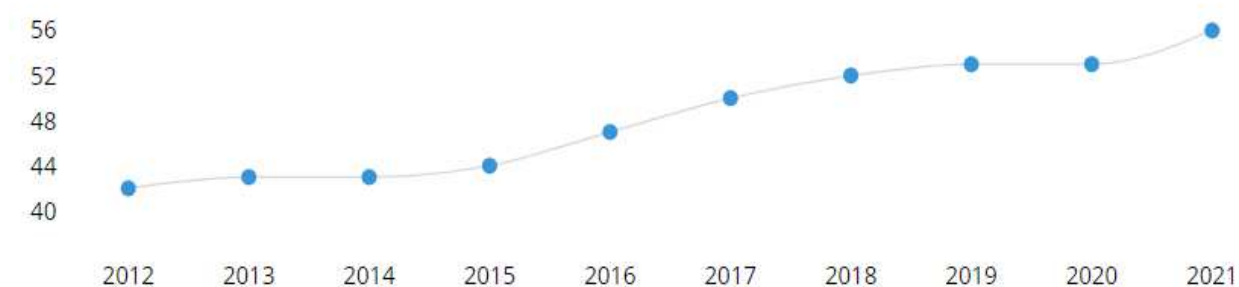


Figura 1: CPI Italia - andamento dal 2012 al 2021

La mappa della corruzione in Sardegna, come **riportata dai mass media**, evidenzia, secondo la ricerca di Transparency International Italia, una numerosità di casi di corruzione non elevata (pari al 4% dei casi rilevati sul territorio nazionale) che a livello regionale si concentra prevalentemente nel territorio di Cagliari.

Casi corruzione riportati dai mass media nel territorio regionale ¹⁴		
Cagliari	34	57,6%
Oristanese	8	13,6%
Nuoro	6	10,2%
Sassari	11	18,6%
Totale	59	100,0%

Il contesto criminale

Nella Relazione sull'attività delle forze di polizia per l'anno 2019 si riporta che la Sardegna è caratterizzata da manifestazioni delinquenti di matrice autoctona – talora anche a carattere organizzato – ma estranee alle logiche e alle modalità criminali proprie delle storiche associazioni mafiose¹⁵. Tuttavia, la presenza nelle carceri isolate di detenuti in regime di alta sicurezza legati a sodalizi mafiosi siciliani, calabresi, campani e pugliesi non è estranea al progressivo insediamento in loco di soggetti a loro collegati. Le mire espansionistiche delle compagini locali si indirizzano alla ricerca di stabili possibilità di inserimento nei “mercati” di investimento più remunerativi. In questo senso continua ad essere privilegiata l'acquisizione di proprietà immobiliari e la rilevazione di attività commerciali che insistono presso gli insediamenti turistici di maggior rilievo, con il fine di riallocare e reinvestire capitali di provenienza illecita¹⁶.

In occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022, con cui venivano diffusi i dati contenuti nella Relazione sull'amministrazione della giustizia nel Distretto giudiziario di Cagliari per l'anno 2021, a fronte di una modesta diminuzione dei procedimenti per **reati contro il patrimonio**, nel periodo di riferimento, i 23 procedimenti per il **reato di riciclaggio** rappresentano un aumento delle sopravvenienze rispetto alle 19 del periodo precedente¹⁷ (erano state invece 14 nel 2019)¹⁸. In tale contesto si considerano di particolare rilevanza i dati sulla gestione delle **segnalazioni di operazioni sospette**, diffusi dall'Unità di Informazione Finanziaria istituita dal d.lgs. 231/2007 presso la Banca d'Italia. Nel corso del 2020, l'Unità, ha ricevuto 1757 segnalazioni relative al territorio regionale e nel primo semestre del 2021 si registravano 897 operazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo riferite all'Isola¹⁹, in leggero aumento rispetto alle 833 del primo semestre del 2020.

14 Fonte dati: [Transparency international - Dati dal 01/01/2019 al 30/04/2021](#)

15 Tale considerazione risulta tuttora valida. La Corte d'Appello di Cagliari rappresenta infatti che nel corso del 2021 non è pervenuto alcun procedimento in materia di delitti di associazione a delinquere di stampo mafioso, così come l'anno precedente. CORTE D'APPELLO DI CAGLIARI, [Relazione sull'amministrazione della Giustizia nel Distretto Giudiziario di Cagliari per l'anno 2021](#).

16 CAMERA DEI Deputati, [Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata \(Anno 2019\)](#).

17 CORTE D'APPELLO DI Cagliari, [Relazione sull'amministrazione della Giustizia nel Distretto Giudiziario di Cagliari per l'anno 2021](#).

18 CORTE D'APPELLO DI Cagliari, [Relazione sull'amministrazione della giustizia nel distretto giudiziario di Cagliari per l'anno 2020](#).

19 Delle segnalazioni trasmesse nel corso del 2020, 556 si riferivano alla Città Metropolitana di Cagliari, 156 alla Provincia di Nuoro, 168 a quella di Oristano, 678 a quella di Sassari e 199 alla Provincia del Sud Sardegna. Il complesso delle segnalazioni ricevute dall'UIF nel primo semestre del 2021 è dato dalle 325 operazioni riferite alla Città Metropolitana di Cagliari e da quelle ripartite tra le Province di Nuoro, Oristano, Sassari e Sud Sardegna rispettivamente in 73, 67, 351 e 81. BANCA D'ITALIA, UNITÀ DI INFORMAZIONE FINANZIARIA, [Quaderni dell'antriciclaggio dell'Unità di Informazione Finanziaria. Dati statistici. 1-2021](#).

In riferimento all'intero territorio nazionale, nel corso del primo semestre del 2021, l'Unità di Informazione Finanziaria osserva una maggiore partecipazione al sistema segnaletico per la quasi totalità delle categorie di segnalanti. Particolarmente rilevante risulta la crescita degli IMEL e degli IP che hanno più che raddoppiato le segnalazioni inoltrate rispetto all'analogo periodo del 2020 (da 8.694 a 20.311). L'incidenza del comparto finanziario non bancario si è così portata dal 21,0 al 33,4 per cento. Nel comparto non finanziario gli incrementi più notevoli riguardano i prestatori di servizi di gioco (da 2.287 a 3.305 segnalazioni), i notai (da 1.561 a 2.479) e i soggetti che svolgono attività di custodia e trasporto valori (da 141 a 830). Le comunicazioni della Pubblica

Conseguentemente si ritiene necessario prevedere per il 2022 un'adeguata e capillare attività formativa, destinata ai dipendenti dell'Amministrazione che operano in procedure di scelta del contraente o di autorizzazione, concessione e erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari, al fine di fornire gli strumenti operativi per poter prevenire l'utilizzazione del sistema finanziario a scopo di riciclaggio, riconoscendo e segnalando le operazioni sospette.

Nell'ambito della categoria di reati poc'anzi richiamati si rileva in costante calo il numero dei procedimenti per **usura**. Nella Relazione sull'amministrazione della giustizia per il 2020 si osserva tuttavia che il dato statistico è verosimilmente ingannevole e dipende più che da una effettiva remissione del fenomeno, dalla ritrosia delle persone offese a denunciare. È altamente prevedibile che il ricorso al credito usurario aumenterà fortemente a seguito della gravissima crisi economica conseguente alle restrizioni imposte dalla pandemia e da più parti si è segnalato il rischio che la criminalità organizzata investa le ingenti liquidità di cui dispone per elargire prestiti usurari di fatto non estinguibili al fine di impossessarsi di interi settori economici. In linea con questa previsione si osserva che, a fronte delle 22 sopravvenienze per il reato di usura relative al periodo luglio 2019-giugno 2020, si registrano 8 procedimenti nel corso del 2021, per cui se da una parte si continua ad assistere alla diminuzione del numero dei procedimenti, risulta importante rivolgere particolare attenzione al fenomeno e ai fattori ad esso correlati ²⁰.

Particolare rilievo nel contesto esterno, in termini di condizionamenti impropri che potrebbero derivare sull'attività dell'amministrazione, è attribuibile al fenomeno degli **atti intimidatori nei confronti degli amministratori pubblici**. Nel 2019 la Sardegna, con il censimento di 50 episodi, ha registrato un sensibile decremento rispetto all'anno precedente, quando era risultata la Regione maggiormente interessata alla fenomenologia (78 episodi nel 2018), posizionandosi al settimo posto tra le Regioni italiane, dopo la Sicilia, la Lombardia, la Puglia, la Campania, la Calabria e l'Emilia Romagna²¹. La tendenza alla diminuzione del fenomeno in argomento è stata confermata poi negli anni successivi: gli atti intimidatori commessi nel 2020 sono stati 31, e a fronte di 20 episodi registrati nei primi 9 mesi del 2020, gli eventi rilevati nello stesso periodo del 2021 sono stati 18²².

Nella Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2019 si riporta che gli atti intimidatori commessi non solo in pregiudizio di amministratori di Enti locali, ma anche avverso imprenditori e titolari di esercizi commerciali, costituiscono una fenomenologia delittuosa "secolare", ancora molto diffusa in Sardegna, con caratteristiche peculiari, sia in termini di criminogenesi delle motivazioni che criminodinamiche delle modalità esecutive, che indicano come la "atipicità sarda" sia da non sovrapporre e/o ricondurre a episodi e/o situazioni maturati nel resto della Penisola, ove prevalgono finalità parassitarie e predatorie, sostanzialmente propedeutiche a richieste estorsive. Un aspetto di particolare tensione - peraltro non ancora definito - che ha accompagnato il periodo di impasse economica dell'ultimo triennio è rappresentato da alcuni comportamenti connessi alla c.d.

amministrazione, pur restando contenute, registrano il numero più elevato sinora raggiunto in un semestre (82) e sono riferibili principalmente ad anomalie riscontrate in operazioni di finanziamento nell'ambito delle misure straordinarie legate all'emergenza Covid-19. BANCA D'ITALIA, UNITÀ DI INFORMAZIONE FINANZIARIA. [Quaderni dell'anticiclaggio dell'Unità di Informazione Finanziaria, Dati statistici. 1-2021, § Sintesi dell'attività.](#)

20 CORTE D'APPELLO DI Cagliari, [Relazione sull'amministrazione della Giustizia nel Distretto Giudiziario di Cagliari per l'anno 2021](#)

21 CAMERA DEI deputati, [Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata \(anno 2019\).](#)

22 In riferimento all'incidenza del numero di intimidazioni in rapporto alla popolazione (100k) si riporta che su un totale di 541 atti per i primi 9 mesi del 2021, la media nazionale è di 0,90 episodi ogni 100k abitanti. La Sardegna con 18 episodi registra un dato al di sopra della media nazionale: 1,10 episodi per 100k abitanti. MINISTERO DELL'INTERNO, [Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali, report al 30 Settembre 2021.](#)

vertenza latte, ossia la protesta degli allevatori di ovini che, in ragione delle difficoltà a coprire i costi di produzione del latte da avviare alla lavorazione prima di essere immesso sul mercato, hanno organizzato prolungate manifestazioni di piazza con episodi, anche se sporadici, di assalti armati ed incendiari ad autocisterne che trasportavano latte per la vendita al dettaglio.

Focus sui delitti contro la Pubblica Amministrazione

In occasione della cerimonia di inaugurazione dell'anno giudiziario 2021, la Corte d'Appello di Cagliari ha rilevato un leggero calo delle sopravvenienze dei delitti contro la pubblica amministrazione, nel distretto di competenza, che nel periodo 1° luglio 2019 – 30 giugno 2020 risultano in diminuzione, in quanto sono stati iscritti n. 388 procedimenti rispetto ai 447 del periodo precedente (-59), di cui 33 per peculato, 16 per corruzione ed 1 per concussione. La tendenza di calo complessivo viene confermata anche in riferimento ai dati dell'anno appena trascorso che assiste a n. 365 procedimenti (-23) anche se con specifico riferimento ai reati di **peculato**, **corruzione** e **concussione** si registra un aumento delle sopravvenienze (44 per peculato, 21 per corruzione e 3 per concussione²³).

Allo stesso tempo la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Nuoro evidenzia che i reati contro la Pubblica Amministrazione, al pari dei reati contro l'ambiente e quelli economici, si affiancano con una significativa presenza ai tradizionali fenomeni criminosi²⁴.

Parallelamente, la Presidente della Sezione giurisdizionale regionale della Corte dei Conti locale già nel 2021 osservava che i fenomeni corruttivi hanno determinato costi sempre più crescenti, che si traducono, inevitabilmente, anche in pregiudizi rilevanti per l'erario e, in definitiva, per l'economia nazionale. La lotta alla corruzione costituisce un impegno prioritario anche in vista delle ingenti risorse di provenienza europea di cui il nostro Paese è destinatario e di prossima devoluzione²⁵. In linea con queste previsioni, nella Relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022, si sottolinea che molte delle aspettative dei Cittadini sono riposte negli effetti attesi dall'attuazione del PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – che poggiano sull'introduzione delle riforme attese da anni e, in primis, di quelle del sistema tributario e della Pubblica amministrazione. Nella stessa Relazione si richiama l'articolo 8 del d.l. 77/2021, convertito con l. 108/2021 in base al quale ciascuna amministrazione centrale titolare di interventi previsti nel PNRR è tenuta a provvedere al coordinamento delle relative attività di gestione, nonché al monitoraggio, alla rendicontazione e al controllo degli investimenti e delle riforme di pertinenza e a dotarsi, in tale ottica, di un adeguato sistema di gestione e controllo, con l'inclusione di misure finalizzate alla prevenzione, all'individuazione e alla rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interesse e della duplicazione di finanziamenti, evidenziando i rischi connessi al possibile sviamento dal fine pubblico e all'illecito utilizzo delle pubbliche risorse. La necessità di garantire la corretta gestione e il perseguimento degli obiettivi individuati dal Legislatore, nonché

23 cfr CORTE D'APPELLO DI CAGLIARI, [Relazione sull'amministrazione della giustizia nel distretto giudiziario di Cagliari per l'anno 2020](#), ASSEMBLEA GENERALE DELLA CORTE DEL 30 GENNAIO 2021 e CORTE D'APPELLO DI CAGLIARI, [Relazione sull'amministrazione della Giustizia nel Distretto Giudiziario di Cagliari per l'anno 2021](#).

24 CORTE D'APPELLO DI CAGLIARI, [Relazione sull'amministrazione della Giustizia nel Distretto Giudiziario di Cagliari per l'anno 2021](#). Già con riferimento all'anno 2020 la Procura di Nuoro informava che i reati commessi contro la Pubblica Amministrazione rappresentano una fascia di illeciti presente nel territorio di riferimento, secondo la tendenza nazionale, e che merita attenzione. CORTE D'APPELLO DI CAGLIARI, [Relazione sull'amministrazione della giustizia nel distretto giudiziario di Cagliari per l'anno 2020](#).

25 CORTE DEI CONTI, *Sezione giurisdizionale regionale per la Sardegna. Inaugurazione dell'anno giudiziario 2021*. [Relazione della Presidente](#), 5 Marzo 2021.

di intervenire per il ripristino della legalità e il risarcimento dei danni eventualmente arrecati, interpella direttamente la Magistratura contabile in tutte le sue articolazioni²⁶.

L'impatto del contesto interno

Nell'analisi che segue²⁷ sono poste in rilievo le valutazioni dell'impatto che può avere il contesto interno all'amministrazione regionale sul rischio corruttivo e viene rappresentata una sintesi delle informazioni utili ad identificare i rischi derivanti dalle caratteristiche insite nell'organizzazione e nell'attività organizzativa che possono influenzare l'esposizione dell'ente, anche in rapporto alla propria *mission* istituzionale.

La selezione delle informazioni e dei dati è stata funzionale all'individuazione di elementi utili ad esaminare come le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione. In particolare sono stati utilizzati:

- [la Piattaforma "Amministrazione Aperta"](#);
- [le risultanze dei monitoraggi del RPCT](#).

La nozione di corruzione va intesa in senso ampio, oltre lo specifico reato di corruzione e il complesso dei reati contro la pubblica amministrazione e coincide con la "*maladministration*" che riguarda atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Mappatura dei processi

La mappatura dei processi consiste nell'individuazione dei processi organizzativi propri dell'amministrazione ed è uno strumento utile ad esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi ed alla efficace pianificazione di misure adeguate di prevenzione della corruzione.

Nella RAS, la mappatura dei processi viene effettuata per il tramite di un apposito modulo della piattaforma applicativa "Amministrazione aperta", un sistema informativo deputato tra l'altro a gestire anche gli adempimenti connessi alle pubblicazioni obbligatorie. Il software adotta un modello di gestione del rischio che consente di «fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio». Consente quindi di valorizzare la fase di monitoraggio e valutare le misure di prevenzione del rischio, l'effettiva attuazione e la reale efficacia delle azioni messe in campo²⁸.

²⁶ CORTE DEI CONTI, *Sezione giurisdizionale regionale per la Sardegna. Inaugurazione dell'anno giudiziario 2022. Relazione della Presidente*, 4 Marzo 2022.

²⁷ La sintesi del contesto interno è stata elaborata in linea con l'allegato 1 al PNA 2019 e con il documento "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" approvato dal Consiglio dell'Autorità nazionale anticorruzione in data 2 febbraio 2022, in vista dell'elaborazione del PIAO.

²⁸ Il modulo informatizzato per la mappatura dei processi e il risk management, adottato a partire dal 2019, è sviluppato secondo i dettami della legge n. 190/2012, del PNA 2019 e delle norme UNI ISO 31000:2010 al fine di individuare e analizzare i processi organizzativi e identificare le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente più esposte a rischi corruttivi.

Nel 2021 dal monitoraggio effettuato dall'ufficio dell'RPCT sullo stato di attuazione della misura 6.17 - "Sistema di gestione e valutazione del rischio" del PTPCT 2021/2023, che prevedeva il completamento e/o la revisione della mappatura dei processi e della valutazione del rischio corruttivo entro il 31/12/2021, è emerso che l'attività complessivamente effettuata dalle direzioni sull'apposito modulo di Amministrazione Aperta è incompleta e sovente qualitativamente non adeguata.

In particolare numerosi processi presentavano una valutazione di impatto evidentemente sottostimata e si sono riscontrati dei limiti in termini di qualità e di quantità dei dati inseriti dalle diverse UU.OO. e uno scarso livello di dettaglio dei processi immessi nella banca dati di amministrazione aperta. Si è rilevata conseguentemente una scarsa adeguatezza della valutazione del rischio e delle misure di mitigazione del rischio individuate a livello di singolo processo.

Al fine di recuperare il *gap* dovuto ad un generalizzato rallentamento delle attività di mappatura e alla mancata revisione e attualizzazione dei processi già mappati, nel primo trimestre 2022 il RPCT ha esercitato una decisa azione di impulso volta:

- a) al richiamo della responsabilità dei dirigenti nel processo di gestione del rischio;
- b) ad una manutenzione evolutiva del sistema di mappatura che ha consentito una valutazione guidata dell'impatto e della pesatura del rischio;
- c) ad iniziative di sostegno alla mappatura e di rafforzamento delle competenze necessarie all'utilizzo dell'applicativo in uso.

A conclusione del monitoraggio di I e di II livello e dell'intervento dell'RPCT risultano sul sistema 111 nuovi processi e ulteriori 250 processi circa sono stati revisionati. Si è assistito così ad un incremento quantitativo dei processi caricati sul sistema, passando da n. 684 schede di processo mappate e pubblicate (dati febbraio 2022) a n. 785 (+ 111 schede - circa + 15%), di cui 250 rinnovate rispetto all'anno precedente, alle quali corrispondono n. 1384 cause abilitanti o eventi rischiosi ai fini della valutazione del rischio. Forti carenze permangono dal punto di vista qualitativo, a causa della non adeguata alimentazione da parte delle strutture dirigenziali delle informazioni indispensabili per la gestione del rischio corruttivo.

Il campione di cui sopra fornisce ad oggi (estrazione dati del 11 Marzo 2022) una fotografia parziale dei processi organizzativi dell'amministrazione, tuttavia l'analisi dei dati consente di inquadrare elementi utili per l'analisi del contesto interno, procedere all'individuazione di misure e soluzioni gestionali e organizzative per potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi, individuare le aree e rischi emergenti e processi organizzativi trascurati o tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi valutazione e ponderazione del rischio.

Il sistema prevede la mappatura dei processi da effettuarsi da parte dei singoli dirigenti responsabili di struttura, ciascuno per l'ambito di specifica competenza. Ogni singolo processo è inquadrato nelle macro aree individuate dall'ufficio del RPCT che lo riconducono, secondo uno schema a matrice, ad undici aree di rischio più una a carattere residuale. Analizzate nel dettaglio fasi e azioni di ogni singolo processo viene effettuata un'analisi circa l'impatto che un eventuale evento corruttivo/di maladministration può avere nel processo e più in generale nell'amministrazione. A seguire, l'individuazione e la pesatura dei valori di rischio delle singole cause abilitanti o eventi rischiosi e, infine, l'individuazione delle azioni di mitigazione per ogni causa abilitante o evento rischioso e dei relativi indicatori consentono di calcolare in via automatizzata il rischio netto associato al processo mappato.

Esiti dell'analisi

Benché l'evoluzione dell'attività di mappatura nell'ultimo quinquennio evidenzi un tendenziale aumento del numero dei processi mappati, permane al momento una forte disparità nella distribuzione dei



Figura 2: Andamento di creazione e aggiornamento delle schede processo (dal 2017 ad oggi)

processi mappati dai diversi Assessorati.

In particolare una minore numerosità sembra parzialmente correlata a quelle strutture che nel biennio 2020-2021 hanno avuto numerose posizioni dirigenziali rette ad interim o vacanti, non può pertanto escludersi che il molteplice carico di responsabilità gravante su un solo dirigente possa potenzialmente esporre le strutture ad un minor presidio del rischio correlato al singolo processo.

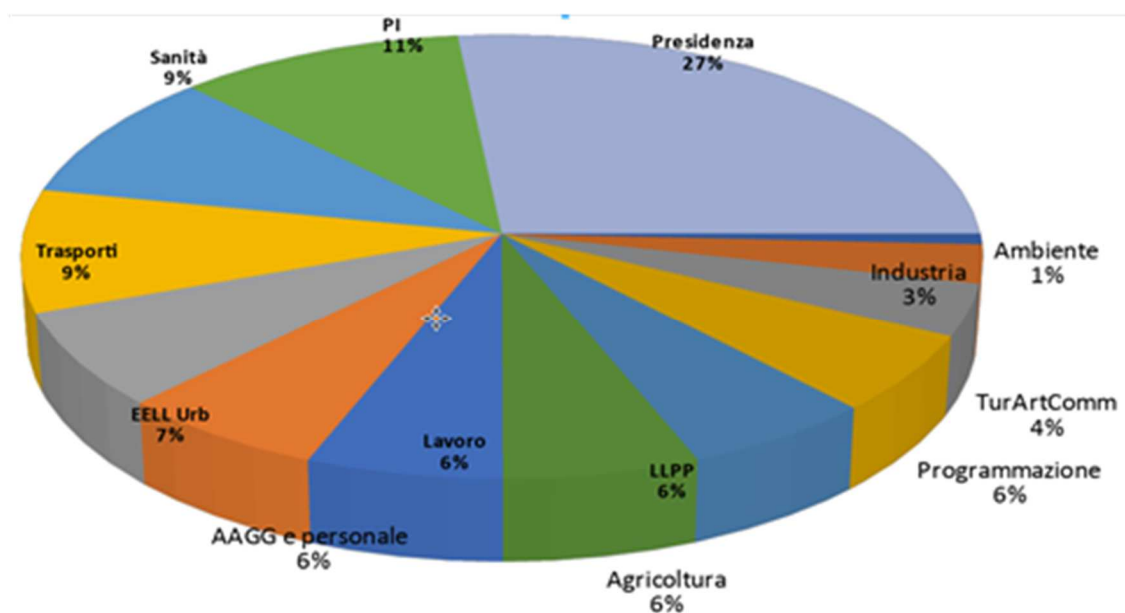


Figura 3: grafico di distribuzione processi caricati per assessorato (dati post monitoraggio 785 processi)

Dalla distribuzione dei processi mappati per **Aree di rischio** si evince che **il 50% dei processi mappati sono concentrati su tre aree di rischio:**

- A - Contratti pubblici;
- B - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari PRIVI di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- C - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari CON effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

Si tratta peraltro delle medesime aree di rischio la cui rilevanza è stata evidenziata in sede di analisi degli “Illeciti penali e disciplinari nell’ambito dell’Amministrazione Regionale”.

Andando ad indagare sulla descrizione del processo e sui dati che consentono di fare la **valutazione del rischio** si notano informazioni sovente incomplete e lacunose ed emerge una probabile carenza di cultura organizzativa basata sui processi.

Si consideri che su 134 processi (il **17% dei processi** caricati) **le strutture si sono limitate a compilare la parte descrittiva del processo** ma non è stata individuata neanche una causa abilitante o un evento rischioso, il che equivarrebbe ad affermare che **nessun tipo di rischio può essere associato al processo**. Le lacune si rinvengono in particolare nelle schede di recente inserimento o aggiornamento, a conferma che, nonostante la formazione, le difficoltà in sede di mappatura riguardano non tanto la parte descrittiva del processo quanto piuttosto la valutazione del rischio. A ciò si aggiunga che 20 dei 134 processi privi di identificazione di causa abilitante o evento rischioso, sono stati nel contempo definiti ad impatto “NON trascurabile” (basso, alto o critico) e ciò rende prioritario un intervento volto al completamento della scheda con la valutazione del rischio insieme alle strutture interessate.

I restanti 647 processi sono invece accompagnati dall'**individuazione di uno più fattori di rischio (cause abilitanti/eventi rischiosi) per un totale di 1249 fattori di rischio (cause abilitanti/eventi rischiosi)**

I fattori di rischio (cause abilitanti/eventi rischiosi) maggiormente presi in considerazione (più del 57%) all'interno dei processi sono, in ordine:

1. Intempestiva predisposizione/adozione di un atto
2. Alterazioni o omissioni di attività di controllo
3. Disomogeneità nelle valutazioni e nei controlli
4. Uso improprio o distorto della discrezionalità
5. Svolgimento di attività in presenza di potenziale conflitto di interessi
6. Mancato compimento di un'azione nei termini prescritti

Non per tutte le 1249 cause abilitanti/eventi rischiosi sono state previste **misure di mitigazione**, segnatamente **nessuna misura è associata al 45 % delle** cause abilitanti/eventi rischiosi. Nel restante 55% dei casi, per mitigare il rischio associato al verificarsi di questi fattori di rischio, sono state individuate svariate misure tra le quali prevalgono le seguenti:

7. Misure di controllo, di organizzazione, di regolamentazione,
8. Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento e
9. Misure di disciplina del conflitto di interessi.

In definitiva risulta che i **processi qualitativamente completi di almeno una causa abilitante e una misura individuate sono 430 (il 55% circa dei processi presenti a sistema).**

Un focus a parte occorre inoltre dedicare a quei processi che, pur completi a livello di previsione e attuazione delle misure, presentano comunque **un livello di rischio netto finale di grado alto e critico.** In fase di selezione si è infatti osservato un campione di **20 processi che presentano tali caratteristiche e ai quali corrispondono 84 fattori di rischio (cause abilitanti/eventi rischiosi).**

La maggior parte di questi (40% del campione osservato, vale a dire n. 8 processi su 20) presenta degli eventi rischiosi legati a fattori organizzativi quali “Mancato rispetto dell’ordine cronologico delle istanze” e “Intempestiva predisposizione/adozione di un atto”. Per tale motivo si identifica come **prioritaria la misura del monitoraggio delle tempistiche procedurali mediante apposito sistema informatizzato** che consenta di rilevare anche i tempi procedurali in attuazione della Direttiva n. 2 del 22 marzo 2022 del Segretario Generale.

Per il triennio 2022-2024 si prevede un riesame periodico riguardante il funzionamento del sistema di mappatura dei processi nel suo complesso con progressivo miglioramento ed incremento dei dati presenti nella mappatura. I processi, rispetto alla precedente analisi, oltre che essere quantitativamente maggiori, dovrebbero essere anche qualitativamente migliori e presentare una valutazione di impatto più coerente e razionale e a tal fine si prevedono le seguenti azioni:

1. **formazione specifica** per migliorare la consapevolezza e il coinvolgimento dei dipendenti in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, nonché di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse.
2. **azioni di monitoraggio e affiancamento**, specificamente mirate sulle direzioni generali che presentano un numero di processi mappati non adeguato, su quelle che dal precedente monitoraggio non hanno evidenziato una tendenza al miglioramento e sulle strutture che hanno posizioni dirigenziali vacanti da lungo periodo.
3. le attività di **sollecito, di supporto e di coordinamento** incidono positivamente sulla identificazione dei rischi corruttivi nel futuro e sull’adeguatezza dell’analisi di processo e rappresentano un volano per migliorare l’attenzione ai processi da parte dell’amministrazione e ottenere il miglioramento quali-quantitativo dei dati e quindi della valutazione complessiva del rischio corruttivo.
4. dal punto di vista tecnico potrebbe essere opportuno introdurre **controlli bloccanti** nell’ipotesi di analisi incongruente o carenza di elementi essenziali quali almeno una causa abilitante per processo, prevedendo che per ogni causa abilitante si associ una valutazione del rischio e l’individuazione della misura adatta a mitigarlo.

Analisi del contenzioso relativo al biennio 2020-2021

Le informazioni acquisite dall’Area Legale descrivono l’ambito del contenzioso, instaurato e definito, relativo al biennio 2020-2021. Con riferimento al contenzioso amministrativo, si riporta di seguito un prospetto riepilogativo che, su oltre 500 ricorsi, evidenzia le strutture maggiormente coinvolte. Si precisa che gli esiti evidenziati, pur acquisiti nel corso del biennio preso in esame, si riferiscono a ricorsi instaurati anche in periodi antecedenti.

Assessorato	Percentuale di coinvolgimento sul totale dei ricorsi	Materie più frequenti nel contenzioso amministrativo	Percentuale di esito positivo per l'Amministrazione Regionale
Assessorato Enti locali	26% dei procedimenti	Demanio e governo del territorio	78% dei casi
Assessorato Sanità	22% dei procedimenti	Tetti di spesa e remunerazione delle prestazioni erogate da strutture private convenzionate, pianta organica delle sedi farmaceutiche	74% dei casi
Assessorato Ambiente	14% dei procedimenti	Procedure di valutazione d'impatto ambientale ed erogazione di contributi	72% dei casi
DG. Centrale regionale di committenza	13 % dei procedimenti	Appalti	80% dei casi
Assessorato Agricoltura	10% dei procedimenti ²⁹	Usi civici, assegnazione di concessioni e contributi	50% dei casi
Assessorato Turismo	6% dei procedimenti	Assegnazione di contributi	50% dei casi

Percentuali elevate di soccombenza si rilevano invece nei procedimenti speciali instaurati contro l'Amministrazione per ottemperanza al giudicato o avverso il silenzio degli uffici. In particolare sono stati registrati una decina di casi di ricorsi dovuti alla materia del silenzio. Per tale motivo si rende necessario dedicare una apposita misura generale finalizzata ad implementare un efficace e concreto monitoraggio dei tempi procedurali da parte delle singole strutture.

In relazione al contenzioso in materia di lavoro sono stati instaurati circa 60 procedimenti, e ne sono stati definiti un'ottantina, risalenti anche ad anni precedenti il biennio 2020-2021 in esame, con esito favorevole per l'Amministrazione Regionale nel 75% dei casi. Le materie più frequenti nei procedimenti citati sono elencate nelle tabelle seguenti, ripartite tra procedimenti di nuova instaurazione e definiti.

²⁹ Il dato comprende anche i procedimenti relativi ad atti dell'Agenzia ARGEA.

PROCEDIMENTI DI NUOVA INSTAURAZIONE	
Materie	Percentuale di coinvolgimento sul totale
Riconoscimento pagamento trattamenti / indennità	nel 20% dei casi
inquadramento dipendenti	nel 10% dei casi
procedure mobilità	nel 5% dei casi
nomine/incarichi dirigenziali	nel 5% dei casi
licenziamenti	nel 5% dei casi

PROCEDIMENTI DEFINITI	
Materie	Percentuale di esito favorevole per l'Amministrazione Regionale
Inquadramento dipendenti e relativa retribuzione (personale in arrivo da enti agenzie o altre amministrazioni quali provincie)	tutti definiti a favore di RAS
Stabilizzazione personale precario e relativo inquadramento	tutti definiti a favore di RAS
Retribuzione dirigenti	definiti favorevolmente per RAS nel 80% dei casi
Riconoscimento indennità e altri benefici economici	definiti favorevolmente per RAS nel 60% dei casi
Riconoscimento incentivi sulle attività svolte dal personale dipendente	definiti favorevolmente per RAS nel 80% dei casi
Nomine dei Dirigenti	tutti definiti a favore di RAS
Stabilizzazioni dei lavoratori precari e atipici	tutti definiti a favore di RAS

Illeciti penali e disciplinari nell'ambito dell'Amministrazione Regionale

L'analisi dei dati concernenti i reati che vedono l'Amministrazione Regionale quale parte offesa, emersi nel 2021, consente di ricondurre le fattispecie rilevate alle seguenti aree di rischio:

- n. 2 casi di imputazione area contratti pubblici;
- n. 1 caso di imputazione in area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Nello stesso periodo i procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti dell'Amministrazione regionale sono risultati afferenti a 3 casi: due per peculato (art. 314 c.p.) mentre il terzo per turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 c.p.).

L'area maggiormente interessata dagli eventi corruttivi registrati nel 2021 in ambito penale e disciplinare è risultata quindi quella dei contratti pubblici. Si richiamano le misure specifiche già pianificate dalla Regione Autonoma della Sardegna nel PTPCT 2021/2023 nell'area appalti pubblici (paragrafo 6.14) da attuarsi in collaborazione con la Centrale di Committenza regionale.

Dall'analisi dei dati si apprende che, in generale, la fattispecie di reato più ricorrente in danno all'Amministrazione Regionale è rappresentata dall'art. 640 c.p. e art. 640 bis c.p. – truffa o truffa aggravata, correlata all'attribuzione di contributi e finanziamenti – da cui si evince una necessità di maggiore attenzione in sede di attuazione delle misure preventive di eventi corruttivi, frodi e irregolarità con specifico riferimento alle misure di controllo preventivo in ordine alle verifiche dei requisiti oltre che sui controlli successivi e in fase di rendicontazione; dalla mappatura dei processi correlati emerge peraltro un non sufficiente grado di completezza dell'analisi del rischio corruttivo da parte delle strutture competenti, sul quale occorre intervenire per identificare i fattori abilitanti del rischio specifico correlato a detti procedimenti e a tali forme di reato.

Nel corso 2021 la stampa ha riportato notizie relative a procedimenti avviati dalla magistratura penale in ambito di conferimento di funzioni dirigenziali a soggetti esterni all'Amministrazione Regionale. Le nomine dei dirigenti rappresentano inoltre una materia di contenzioso giuslavoristico per la RAS sia con riferimento a procedimenti definiti, sia di nuova instaurazione.

Stante la particolare criticità, si ritiene di dover intervenire portando a compimento le misure già previste nel PTPCT 2021-2023 ma anche con un forte impulso alla mappatura dei processi amministrativi correlati al conferimento degli incarichi dirigenziali, al fine di definire misure di prevenzione specifiche di mitigazione del rischio corruttivo nell'ambito dei processi relativi al reclutamento del personale dirigente.

Monitoraggio annuale sui codici di comportamento

In sede di monitoraggio annuale sui codici di comportamento si è proceduto ad analizzare il fenomeno delle violazioni del Codice disciplinare (CCRL All. E) e del Codice di comportamento (Codice approvato con D.G.R. n. 3/7 del 31 gennaio 2014 e Codice approvato con delibera n. 43/7 del 29 ottobre 2021) e ad analizzare gli ambiti maggiormente interessati dalle contestazioni disciplinari.

Il numero dei procedimenti disciplinari espletati nel periodo di riferimento, a fronte dei 4027 dipendenti, descrive una generale osservanza da parte del personale delle norme previste nei Codici di comportamento. Nel corso del 2021 sono stati avviati infatti 49 procedimenti disciplinari e conclusi 4 procedimenti avviati nel 2020, che insistono per la maggior parte sulle seguenti aree:

- assenza ingiustificata dal servizio (26 casi);
- violazione degli articoli 1, 2, 3 del Codice di comportamento approvato con D.G.R. n. 3/7 del 31.01.2014 relativi alle disposizioni di carattere generale e principi generali, in parte integrate dalla violazione dell'articolo 10, relativo al comportamento nei rapporti privati, e articolo 11 che disciplina il comportamento in servizio;
- esercizio di attività non rientranti nei doveri d'ufficio e attività extra impiego in mancanza della prevista autorizzazione (3 casi), cui si aggiunge un procedimento per indebito svolgimento di attività extra impiego in orario di servizio con l'utilizzo di strumenti dell'Amministrazione.

Per il *triennio 2022-2024* si prevede di introdurre misure di prevenzione da affiancare alle norme del Codice di comportamento e del Codice disciplinare poste a presidio delle aree sopra elencate.

Si riportano nella tabella seguente i dati relativi agli esiti dei procedimenti disciplinari oggetto del presente paragrafo. Al numero complessivo dei procedimenti in elenco si aggiungono 3 procedimenti sospesi e 6 procedimenti in corso.

Esiti	Numero*
Archiviazione	15
Estinzione del procedimento disciplinare	3
Licenziamento con preavviso	1
Licenziamento senza preavviso	1
Multa	7
Nota di demerito	1
Riduzione dello stipendio	3
Rimprovero scritto	9
Rimprovero verbale	1
Sospensione dal servizio e da trattamento economico	3

** Il monitoraggio ha riguardato i procedimenti disciplinari che sono stati avviati nel corso del 2021 e quelli iniziati in precedenza ma conclusi durante lo scorso anno*

Trattamento del rischio

Si espongono di seguito le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati.

Ogni misura da conto:

- della adozione della misura, del livello di attuazione e dell'adeguamento rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti nonché rispetto alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;
- della programmazione delle misure, con individuazione delle fasi (e/o modalità) di attuazione, delle tempistiche di attuazione, le responsabilità connesse all'attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola), gli indicatori di monitoraggio.

Misure generali

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo.

Le misure generali sono state affrontate e sviluppate secondo una logica di progressivo adeguamento alla complessità della struttura dell'amministrazione regionale, nei vari cicli di gestione del rischio corruzione finora succedutisi.

Di seguito si dà conto dello stato di attuazione delle singole misure come risultante dagli esiti dei monitoraggi e delle verifiche condotti e si espone la programmazione per il triennio di riferimento seguita da una tabella riepilogativa e indicante il programma delle azioni individuate per ogni misura.

Codice di comportamento

Normativa nazionale	Normativa regionale
d.P.R. 62/2013 , Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.	Delibera del 29 ottobre 2021, n. 43/7 , Adozione del nuovo "Codice di comportamento del personale del Sistema Regione e delle Società partecipate della Regione Autonoma della Sardegna".

Tra le misure di prevenzione della corruzione, l'adozione del codice di comportamento riveste una considerevole importanza nell'ambito del sistema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Nel corso del 2021, con la [delibera n. 43/7 del 29 ottobre 2021](#), la Giunta Regionale ha approvato il nuovo Codice di comportamento del personale del Sistema Regione e delle Società partecipate della Regione Autonoma della Sardegna.

Nei primi mesi del 2022, l'Ufficio del RPCT ha effettuato il monitoraggio sull'attuazione del Codici di comportamento, compreso il Codice disciplinare allegato al CCRL, da cui ne emerge una generale osservanza da parte del personale delle norme previste nei Codici di comportamento.

Il monitoraggio evidenzia che durante lo scorso anno sono stati complessivamente avviati 49 procedimenti disciplinari per una o più violazioni disciplinari. Nel periodo di riferimento si sono anche conclusi 4 procedimenti avviati in precedenza³⁰.

Nel triennio 2022-2024, anche a fronte dei dati evidenziati nell'ambito dell'attività di monitoraggio, si prevede di organizzare apposite sessioni di formazione, rivolte al personale, per la più ampia diffusione della conoscenza delle disposizioni del Codice di comportamento e degli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo, richiamando in particolare le disposizioni di carattere generale (artt. 1, 2 e 3). Per l'attuazione della misura di formazione si rimanda al paragrafo concernente la Formazione generale.

Per quanto riguarda il rapporti tra il codice di comportamento, il PTPCT ed il codice disciplinare, essendo la fonte contrattuale l'unica abilitata a operare la necessaria corrispondenza fra la violazione dei doveri e le sanzioni applicabili, è auspicabile che nel triennio 2021-2023 si avrà cura di definire in sede di contrattazione collettiva quelle modifiche del "codice disciplinare" atte a coordinare i doveri e gli obblighi di comportamento contenuti nel Codice con la puntuale definizione degli illeciti disciplinari e delle sanzioni applicabili rimessa al CCRL.³¹

Misure di disciplina del conflitto di interessi

Nell'ambito del sistema di gestione dei rischi corruttivi, con particolare riferimento alla fase del trattamento del rischio, le misure applicabili alle fattispecie di conflitto di interessi, inconferibilità e incompatibilità rappresentano importanti strumenti di prevenzione che, sebbene distinte in funzione di proprie specificità, sono accomunate dalla *ratio* di prevenzione dei fenomeni corruttivi derivanti da particolari condizioni del soggetto agente tali da contrastare, anche solo potenzialmente, con il principio costituzionale di imparzialità della pubblica amministrazione e di servizio esclusivo del pubblico dipendente alla cura dell'interesse pubblico.

Al fine di poter rilevare gli aspetti comuni e individuare gli elementi peculiari si espongono nei paragrafi seguenti, le misure afferenti all'area dei conflitti di interesse, inconferibilità e incompatibilità. L'approfondimento del complesso delle norme richiamate richiede pertanto che sia prevista una distinta applicazione delle singole misure trattate, con particolare attenzione alle verifiche preliminari e ai controlli introdotti con il presente Piano.

Obblighi dichiarativi e di astensione nel conflitto di interessi

Normativa nazionale	Normativa regionale
Art. 6-bis l.n. 241/1990 d.P.R. 62/2013	Artt. 5, 6, 7, e 19 del Codice di Comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29/10/2021; Direttiva in materia di astensione e conflitto di interessi . Attuazione misure di prevenzione del PTPCT 2018 – 2020; Direttiva del RPCT sulla individuazione e gestione del conflitto di interessi nelle

³⁰ La quasi totalità delle segnalazioni per violazioni del Codice pervenute all'UPD nel corso dello scorso ha dato luogo all'avvio di un procedimento disciplinare. Le sole due eccezioni sono dovute all'incompetenza dell'UPD rispetto alla gravità del comportamento (1 caso) e alla non rilevanza disciplinare del fatto contestato (richiesta di scuse nel secondo caso).

³¹ In tal senso, si vedano le Linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 al paragrafo "10. I rapporti con la contrattazione collettiva".

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la prevenzione e la gestione del conflitto di interessi che può ravvisarsi laddove la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi paralleli o contrapposti di cui questi sia direttamente o indirettamente titolare. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria³².

Corrisponde pertanto ad un principio generale del nostro ordinamento che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di potenziale conflitto alla propria amministrazione³³.

La materia del conflitto di interessi è in ogni caso ampiamente disciplinata nel Regolamento recante "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", emanato con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recepito nelle disposizioni di cui agli artt. 5, 6, 7, del Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle società partecipate, allegato alla Delibera. G.R. n. 43/7 del 29.10.2021 e le misure previste della normativa vigente sono sostanzialmente riconducibili a due distinti vincoli comportamentali:

- gli obblighi di astensione;
- gli obblighi dichiarativi.

Nel corso del 2021 per ciò che concerne le specifiche misure regionali in materia di obblighi dichiarativi è stato disposto che tutti gli atti concernenti l'assunzione, il comando, il distacco o l'assegnazione di un dipendente ad un ufficio o incarico devono informare espressamente i destinatari del provvedimento dell'obbligo di fare l'apposita dichiarazione qualora si trovino nelle ipotesi di cui agli artt. 5, 6, 7, e 19 del Codice di Comportamento e indicare il link ove è possibile scaricare la modulistica.

Si ritiene utile ribadire che non solo le dichiarazioni rese devono essere debitamente protocollate e conservate agli atti della direzione generale presso cui il personale dichiarante è incardinato, ma soprattutto che il dirigente o responsabile della struttura alla quale è resa la dichiarazione è tenuto ad esaminarne il contenuto e valutare se emergano delle fattispecie che rendono necessario attivare le procedure conseguenti ad un conflitto di interesse attuale o potenziale. Le stesse dichiarazioni devono essere tempestivamente aggiornate, in occasione di qualsivoglia variazione sopravvenuta, all'interno del fascicolo del dipendente.

³² Si veda l'Art. 6 bis L. 241/90. Occorre poi tener presente che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia, attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. Pertanto alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, che sono quelle esplicitate all'art. 7 e all'art. 14 del d.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico. ANAC. Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, p. 47.

³³ L'ANAC si è soffermata sul punto anche nei propri atti, tra cui si ricordano gli Orientamenti n. 95 del 7 ottobre 2014 e n. 78 del 23 settembre 2014, rappresentando che «nel caso in cui sussista un conflitto di interessi, anche solo potenziale, l'obbligo di astensione dei pubblici dipendenti di cui all'art. 6 bis, della legge n. 241/1990 costituisce una regola di carattere generale che non ammette deroghe ed eccezioni».

Per quanto riguarda gli obblighi di astensione, il monitoraggio annuale per l'anno 2021 ha rilevato che, nel periodo di riferimento, sono stati rilevati nell'Amministrazione 18 casi di conflitto di interesse, su comunicazione del diretto interessato (di cui 4 per titolari di funzione dirigenziale), e 8 casi segnalati da terzi.

Il personale interessato è stato in n. 10 ipotesi sollevato dall'espletamento dell'attività per la rilevata sussistenza del conflitto, per la restante parte non sono state ravvisate ragioni tali da non consentire l'espletamento dell'attività; solo in una circostanza, relativa a personale non dirigenziale, è stata accertata la violazione delle disposizioni di riferimento cui è seguita la sanzione disciplinare.

Nel corso del triennio 2022/2024 si prevede di confermare le misure di carattere permanente già previste nel PTPCT 2021/2023, con la responsabilità in capo alle strutture di informare tutti i destinatari di provvedimenti di assunzione, comando o distacco, assegnazione ad un nuovo ufficio o incarico in merito agli obblighi dichiarativi previsti dal Codice di comportamento approvato con delibera n. 43/7 del 29 ottobre 2021³⁴ con inserimento di apposita clausola negli atti.

Ogni dipendente deve sempre rendere la dichiarazione relativa a potenziali conflitti di interesse all'atto dell'assunzione all'impiego, in concomitanza con la prima assegnazione a seguito di inquadramento a ruolo, e successivamente in caso di conferimento di un incarico di coordinamento. Per il personale dirigenziale, la dichiarazione relativa a interessi finanziari e potenziali conflitti di interesse deve essere sottoscritta anche al momento del conferimento di ogni nuovo incarico, anche ad interim.

Alla luce dei rinnovati orientamenti nazionali e del Codice di comportamento allegato alla Delibera G.R. n. 43/7 del 29 ottobre 2021, nel corso del triennio in programmazione si prevede inoltre di aggiornare il complesso della modulistica di riferimento e il contenuto della Direttiva in materia di astensione e conflitto di interessi emanata dal RPCT nel 2018.

Una semplificazione è invece opportuna in rapporto alla misura prevista dal PTPCT 2020, confermata nel 2021, riferita all'obbligo in capo ai dirigenti e responsabili di settore di rinnovare annualmente le dichiarazioni su interessi finanziari e potenziali conflitti di interesse. Si rileva infatti a livello nazionale una tendenza alla riduzione degli adempimenti dichiarativi sulla base del principio generale per cui l'aggiornamento delle dichiarazioni sia da considerare obbligatorio solo nel caso di mutamenti intervenuti dal momento della prima dichiarazione³⁵. Per tale motivo dalla data di approvazione del presente piano, gli obblighi in capo ai dirigenti e responsabili di settore di rilasciare le dichiarazioni su interessi finanziari e potenziali conflitti di interesse riguardano il momento di conferimento dell'incarico non essendo più necessario rinnovare la prima dichiarazione salvo successivi intervenuti mutamenti dell'incarico o dello stato di fatto. La dichiarazione deve essere reiterata solo in caso di conferimento di nuovo e diverso incarico mentre non è necessaria nelle ipotesi di mera proroga o conferma.

Per quanto riguarda le attività di verifica si ritiene opportuno ribadire l'obbligo di assolvimento da parte delle strutture dei controlli di veridicità previsti dal D.P.R. 445/2000.

34 Artt. 5, 6, 7 e 19 del Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna; Art. 6-bis L. n. 241/1990; art. 35-bis d.lgs. 165/2001.

35 Si veda Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli Atti Normativi Adunanza di Sezione del 31 gennaio 2019 Parere 667/2019 e conforme Delibera ANAC n. 25 del 15 gennaio 2020.

Modelli dichiarativi, verifiche preliminari e controlli

I modelli dichiarativi disponibili sul sito istituzionale sono stati aggiornati nel 2021 in un'ottica di semplificazione con l'adozione di un modulo unico differenziato per gli incarichi dirigenziali e i dipendenti.

Con riferimento all'attività di verifica a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese, sono state invece segnalate criticità in fase di attuazione in quanto la maggior parte delle attestazioni riguardano situazioni non certificabili dalla pubblica amministrazione e quindi non controllabili ai sensi dell'art. 71 del DPR 445/2000; si ritengono comunque verificabili presso il patrimonio informativo pubblico le partecipazioni azionarie intestate al soggetto oltre che la sussistenza di parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio. È inoltre pienamente verificabile l'assenza di condanne rilevanti ex art. 35 bis del d.lgs. n.165/2001 nelle forme e modalità che si riportano nel paragrafo "Incompatibilità nella formazione di commissioni e assegnazione agli uffici" sub "Verifiche preliminari e controlli".

Il conflitto di interessi strutturale

Il conflitto strutturale o generalizzato si realizza quando l'assegnazione ad un determinato ufficio o il conferimento di un incarico nell'amministrazione, seppur formalmente in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013, vada ad essere confliggente con preesistenti interessi del soggetto che possono, anche solo potenzialmente, pregiudicare in modo sistematico l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa. La situazione di conflitto di interessi non è quindi limitata a un determinato atto o procedimento ma è generalizzata e permanente, c.d. strutturale, in relazione alla posizione ricoperta e alle funzioni attribuite³⁶.

In tali ipotesi il rimedio dell'astensione potrebbe rivelarsi non idoneo a garantire lo svolgimento dei compiti istituzionali nel rispetto del principio di imparzialità, poiché sarebbe, di fatto, necessaria una ripetuta astensione con conseguente pregiudizio del funzionamento, del buon andamento e della continuità dell'azione amministrativa³⁷. Occorre, pertanto, che in presenza di conflitti strutturali il soggetto che adotta l'atto valuti attentamente l'opportunità del conferimento dell'incarico o dell'assegnazione all'ufficio oppure predisponga idonei presidi di prevenzione del rischio quale, a titolo di esempio, la segregazione delle funzioni se compatibile con la natura dell'incarico o dell'attività.

La valutazione di opportunità nelle ipotesi di conflitto strutturale è sempre rimessa al giudizio insindacabile del soggetto che conferisce l'incarico o dispone l'assegnazione all'ufficio, il quale deve in ogni caso motivare adeguatamente sulla 'ponderazione comparativa' effettuata tra l'*interesse primario* da curare - che è l'interesse pubblico - e tutti gli altri *interessi secondari*, di cui risulti eventualmente portatore direttamente o indirettamente il soggetto³⁸.

36 PNA 2019, PARTE III, § 1.4.1 *Astensione del dipendente in caso di conflitti di interessi*. Cfr. [FAQ ANAC Conflitto di interessi](#)

37 PNA 2019, PARTE III, § 1.4.1 cit.. Cfr. [Delibera ANAC n. 431 del 6 aprile 2016](#).

38 La valutazione di opportunità, in quanto espressione della discrezionalità amministrativa, non è sindacabile a meno che non sia configurabile nell'atto un vizio di eccesso di potere ex art. 21-octies, co.1 l. 241/1990. Tale vizio funge da strumento per la verifica della conformità del provvedimento ai limiti di legittimità del potere discrezionale e, mettendo in rilievo la natura non funzionale dell'attività rispetto all'interesse pubblico, consente in presenza di particolari "figure sintomatiche" (le carenze motivazionali, il difetto di istruttoria, il travisamento e l'erronea valutazione dei fatti, l'illogicità o contraddittorietà dell'atto, la contraddittorietà tra più atti, l'inosservanza di circolari, e la disparità di trattamento) di rendere annullabile l'atto. FRANCESCO CARINGELLA, SALVATORE MAZZAMUTO, GIUSEPPE MORBIDELLI, *Manuale di diritto amministrativo*, VII EDIZIONE, 2014, p. 1099.

Verifiche preliminari e controlli

Nell'ipotesi di conflitto di interessi generalizzato, c.d. strutturale, come sopra descritto, l'assegnazione all'ufficio o il conferimento dell'incarico deve essere apprezzato sotto il profilo dell'**opportunità**, per tale motivo il PNA 2019 raccomanda alle amministrazioni di prestare particolare attenzione al rischio che possa determinarsi la fattispecie sopra accennata.

Al fine di rilevare eventuali situazioni di conflitto di interesse strutturale, il soggetto che adotta l'atto dispone - personalmente o tramite l'ufficio preposto - adeguate verifiche preliminari sulle dichiarazioni rese in via ordinaria dall'interessato all'atto dell'assegnazione all'ufficio o del conferimento dell'incarico (curriculum vitae, dichiarazioni di interessi finanziari e potenziali conflitti di interesse, di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità etc.). Qualora a fronte delle informazioni contenute nelle dichiarazioni emergano elementi tali da evidenziare un conflitto strutturale, l'atto deve risultare adeguatamente motivato circa la "ponderazione comparativa" effettuata, tenendo conto del contenuto dell'incarico da conferire e del tipo di attività che il soggetto interessato deve svolgere, nonché dell'istruttoria effettuata, degli elementi di fatto e di diritto posti a sostegno della scelta fatta e delle misure di prevenzione del conflitto di interessi adottate nel caso concreto.

Il RPCT dispone tutti gli opportuni controlli sui provvedimenti di conferimento degli incarichi, a campione o nei casi di ragionevole dubbio circa la sussistenza di un conflitto di interesse strutturale, al fine di verificare la completezza delle motivazioni e la congruità delle valutazioni descritte.

Inconferibilità e incompatibilità negli incarichi dirigenziali e amministrativi di vertice

Normativa nazionale	Normativa regionale
d.lgs. 39/2013 ; Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 . Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione	Allegato alla Delib.G.R. n. 4/7 del 17.1.2017 . Indirizzi operativi per le attività preparatorie e per lo svolgimento delle sedute della Giunta regionale. Art. 9 Proposte di deliberazione concernenti nomine

Il d.lgs. 39/2013 detta le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Gli atti e i relativi contratti concernenti il conferimento di incarichi in violazione delle disposizioni sulla inconferibilità sono sanzionati con la nullità, nel caso di incarichi conferiti a soggetti che si trovano in posizioni di incompatibilità è prevista invece la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto.

I modelli dichiarativi predisposti dal RPCT, in linea con le indicazioni riportate nella Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, richiedono al soggetto cui è conferito l'incarico di dichiarare la sussistenza delle condizioni di conferibilità e compatibilità dell'incarico di cui al d.lgs. 39/2013 e di elencare gli incarichi ricoperti. Tali [modelli](#) sono resi disponibili sul sito istituzionale della Regione al percorso [home/amministrazione trasparente/disposizioni generali/modulistica].

Le dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità (art. 20 d.lgs. 39/2013), rilasciate dagli interessati nel corso del 2021, al pari delle pubblicazioni obbligatorie di cui all'art. 14 d.lgs. 33/2013, sono consultabili nella pagina Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Regione, alle

sezioni "[Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice \(direttori generali\)](#)", "[Titolari di incarichi dirigenziali \(dirigenti non generali\)](#)" e sotto la voce nomine delle diverse schede presenti in "[Enti controllati](#)".

Nel corso del 2021 la Direzione Generale del Personale ha attuato la prevista misura di controllo sulla totalità delle dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità relative agli incarichi dirigenziali conferiti nel 2021 e su un campione del 20% dei rinnovi annuali delle dichiarazioni di assenza di incompatibilità. Gli esiti del controllo sono attesi entro il 30/04/2022 conseguentemente ai quali il RPCT potrà adottare azioni volte ad arginare eventuali criticità emerse nell'ambito delle verifiche.

In relazione all'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione, rientrante tra le funzioni del RPCT, si rinvia a quanto descritto nella sezione *Trasparenza*.

Nel triennio 2022-2024, stante l'attuale complessità e numerosità di modelli dichiarativi e la parziale sovrapponibilità di alcune dichiarazioni rese in moduli diversi, si prevede di procedere ad una semplificazione dell'obbligo dichiarativo con la rivisitazione dei modelli attualmente in uso e l'adozione di uno scadenziario definito.

Tale revisione sarà presentata nell'ambito dell'adozione di una circolare del RPCT con funzione esplicativa della compilazione dei modelli e dei tempi entro cui è richiesta la presentazione della dichiarazione.

Un'ulteriore misura riguarderà l'inserimento, a cura della struttura proponente o della Segreteria, nel testo delle delibere di Giunta, concernenti le nomine e il conferimento di incarichi dirigenziali e amministrativi di vertice, di una specifica clausola di sospensione dell'efficacia legata all'acquisizione delle dichiarazioni e alla positiva verifica dei requisiti di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità in linea con la *ratio* dell'art. 20, comma 4, d.lgs. 39/2013.

Verifiche preliminari e controlli

Le verifiche preliminari circa l'assenza di cause di inconferibilità o incompatibilità devono essere svolte all'atto del conferimento dell'incarico sulla base del **contenuto delle dichiarazioni** rese dall'interessato e necessariamente seguite da specifiche attività di **controllo sulla veridicità delle dichiarazioni** stesse, articolate in funzione dei punti sotto elencati:

- Per l'inconferibilità e incompatibilità dei titolari degli incarichi dirigenziali amministrativi di vertice e dei titolari di incarichi dirigenziali dell'Amministrazione regionale si prevede:
 - Per i nuovi incarichi conferiti nel corso dell'anno:
 - l'interessato deve presentare la dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità all'atto di conferimento;
 - la Direzione Generale del personale verifica preventivamente, rispetto all'emanazione del Decreto Assessoriale di conferimento delle funzioni, che dal contenuto della dichiarazione resa non emergano condanne per reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, cause di inconferibilità o incompatibilità ex d.lgs. 33/2013 ed avvia immediatamente il controllo di veridicità delle dichiarazioni stesse ex art. 71 d.P.R. 445/2000;
 - parimenti la Direzione Generale della Presidenza effettua le preventive verifiche di cui al punto precedente per i decreti di conferimento delle funzioni di emanazione Presidenziale e avvia immediatamente i controlli di veridicità delle dichiarazioni ex d.P.R. 445/2000 tramite i propri uffici o con la collaborazione della Direzione del Personale.

- Per gli incarichi in corso:
 - entro il 31 dicembre di ogni anno e, comunque, non oltre 12 mesi dalla precedente dichiarazione, l'interessato deve rinnovare la dichiarazione sulla assenza di condanne e insussistenza delle cause di incompatibilità.
 - entro il 20 gennaio dell'anno successivo, la Direzione Generale del Personale deve avviare le verifiche sul contenuto ed effettuare i controlli ex art. 71 d.P.R. 445/2000 su un campione pari almeno al 20% delle dichiarazioni di assenza di condanne ed incompatibilità pubblicate in "Amministrazione Trasparente".
- Entro il 30 aprile, la Direzione generale del Personale invia al RPCT l'elenco nominativo delle dichiarazioni verificate e controllate ai sensi dei punti precedenti, indicando per ciascuno se l'esito è positivo o se si sono ravvisate criticità per cui il RPCT valuta l'adozione delle azioni conseguenti. Contestualmente è inviato l'elenco dei nominativi non verificati o controllati per assenza delle dichiarazioni pubblicate. L'elenco indicato deve riguardare verifiche e controlli effettuati sul contenuto delle dichiarazioni:
 - di assenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità rilasciate durante l'anno precedente all'atto del conferimento di ogni incarico dirigenziale;
 - di rinnovo annuale di assenza di incompatibilità (campione del 20%) relativamente all'anno precedente.
- in ogni caso in cui sorga un ragionevole dubbio, l'Ufficio del RPCT, in collaborazione con la Direzione generale del personale avvia o, se già effettuate, reitera immediatamente le verifiche sul contenuto delle dichiarazioni sospette ed i relativi controlli ex art. 71 DPR 445/2000.
- Per tutti gli altri incarichi conferiti dall'Amministrazione regionale ovvero le nomine di organi in enti, agenzie, società, consorzi, comitati e altri organismi nonché di commissari di competenza del Presidente, della Giunta e degli Assessori, le verifiche preliminari sul contenuto del curriculum vitae e delle dichiarazioni di assenza di incompatibilità e inconfiribilità sono presupposto necessario per l'iscrizione della delibera di nomina all'ordine del giorno della Giunta regionale, come previsto dall'art. 9 dell'Allegato alla Delib.G.R. n. 4/7 del 17 gennaio 2017.

Il compimento sia delle verifiche preliminari che del controllo ai sensi del d.p.r. 445/2000 è demandato alla Direzione generale competente per materia presso l'Assessorato proponente la nomina, che segnala tempestivamente al RPCT ogni eventuale criticità rilevata.

Incompatibilità nella formazione di commissioni e assegnazione agli uffici

Normativa nazionale	Normativa regionale
Art. 35-bis d.lgs. 165/2001 PNA 2019	PTPCT 2021/2023

La prevenzione della corruzione può dispiegare la sua efficacia anche in via anticipatoria, al momento di individuazione di determinati organi che sono deputati a prendere decisioni e a esercitare un potere nelle amministrazioni, per questo motivo la normativa ha disposto dei divieti di svolgere determinate attività in presenza di particolari condizioni soggettive degli interessati.

Disposizioni di tale natura sono rinvenibili in particolare all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla l. 190/2012, ove sono stabilite preclusioni a operare in settori dell'amministrazione esposti a elevato rischio corruttivo laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione e all'art. 3 del d.lgs. 39/2013, ai sensi del quale non possono essere conferiti gli incarichi ivi specificati in caso di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Secondo la valutazione operata *ex ante* dal legislatore, i requisiti di onorabilità e moralità richiesti per le attività e gli incarichi di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e all'art. 3 del d.lgs. 39/2013, coincidono con l'assenza di precedenti penali, senza che all'amministrazione sia consentito alcun margine di apprezzamento (cfr. delibera n. 159 del 27 febbraio 2019; TAR Lazio, Sez. I, 11 giugno 2019, n. 7598).

In merito all'ambito oggettivo, la norma in commento prevede, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione), il divieto:

- a) di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;
- c) di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. Divieto espressamente richiamato per le commissioni giudicatrici dal codice dei contratti pubblici (art. 77, co. 6, del d.lgs. 50 del 2016).

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, l'amministrazione verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati (cfr. Tar Lazio, Sez. I, n. 7598/2019, cit.);
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013³⁹.

Ove la causa di divieto intervenga successivamente, durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, il RPCT non appena ne sia a conoscenza provvede tempestivamente a informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell'assegnazione ad altro ufficio.

³⁹ Con riferimento alle ipotesi di cui all'art. 3 del d.lgs. 39/2013, si rinvia alle indicazioni riportate nella misura *Inconferibilità ed incompatibilità: verifiche preliminari e controlli ai sensi del D.P.R. 445/2000, vigilanza da parte del RPCT*, tra cui l'obbligo dell'interessato di rendere una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità, previsto all'art. 20 del d.lgs. 39/2013. Tale dichiarazione è da intendersi sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del d.P.R. 445/2000.

Per garantire la piena consapevolezza ed efficacia della misura, all'interno degli avvisi pubblici o altri atti finalizzati all'acquisizione delle manifestazioni di interesse per le funzioni di cui si discute, sono espressamente richiamate le condizioni ostative al conferimento di cui al presente paragrafo. Parimenti tutti i regolamenti emanati o emanandi presso l'Amministrazione in materia di commissioni di selezione, concorso o gara devono contenere un esplicito richiamo ai divieti di cui al presente paragrafo.

Nel corso del 2021, in fase di monitoraggio effettuato a livello di strutture interessate dall'attuazione della misura, sono stati raccolti i dati relativi ai provvedimenti di nomina delle commissioni e di assegnazione agli uffici di cui all'articolo 35-bis d.lgs. 165/2001 e si è richiesto riscontro agli uffici sul corretto inserimento di un esplicito richiamo ai divieti previsti dall'art. 35-bis d.lgs. 165/2001, sia all'interno degli avvisi pubblici o altri atti finalizzati all'acquisizione delle manifestazioni di interesse per le funzioni richiamate, che dei regolamenti emanati in materia di commissioni di selezione, concorso o gara. Analoga attestazione è stata richiesta sull'espletamento dei controlli a campione sui precedenti penali, nella misura del 10% delle dichiarazioni sostitutive acquisite ai sensi dell'articolo citato negli ultimi 12 mesi o dall'ultimo controllo effettuato.

Nel corso del triennio 2022-2024 saranno disposte specifiche attività di controllo verso le strutture che hanno evidenziato criticità nell'ambito della compilazione del questionario di cui sopra.

In linea con le indicazioni del PNA 2019 si prevede di emanare apposita circolare a cura dell'Ufficio RPCT che da un lato riepiloghi quali incarichi, funzioni o attività sono o possono essere preclusi per legge nell'Amministrazione in caso di pendenze di procedimenti o provvedimenti penali; dall'altro esponga alle strutture le modalità per espletare i controlli sulle pendenze e i precedenti penali e fornisca le indicazioni sulle determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo.

La [modulistica](#) resa disponibile dal RPCT relativa al conflitto di interessi consente all'interessato di adempiere all'obbligo dichiarativo circa l'assenza delle condizioni ostative all'assegnazione agli uffici indicati alla lettera b) del richiamato art. 35-bis. Nel prossimo triennio si prevede altresì di rendere disponibile una nuova modulistica per assolvere l'obbligo dichiarativo da parte dei soggetti interessati dalle attività di cui alle lettere a) e c) della stessa disposizione.

Verifiche preliminari e controlli nell'ambito dell'art. 35-bis d.lgs. 165/2001

L'accertamento sui precedenti penali è avviato a cura della struttura alla quale afferisce il provvedimento di nomina delle commissioni, di assegnazione dei dipendenti agli uffici interessati dalla norma o di conferimento degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali. Le direzioni generali hanno piena autonomia organizzativa nell'attribuire l'effettuazione delle verifiche ad un ufficio-controlli unico per tutte le strutture, ferma - in questo caso - la responsabilità sull'attivazione del controllo e sulle determinazioni conseguenti in capo al dirigente della struttura competente ad adottare il provvedimento.

L'ufficio-controlli effettua una verifica preliminare sul contenuto della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato (art. 46 d.P.R. 445/2000) e comunica immediatamente al responsabile della struttura se ci sono condizioni ostative.

Le strutture devono avviare almeno una volta all'anno il controllo sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese ai fini dell'art. 35-bis, secondo una percentuale campionaria non inferiore al 10%.

Si precisa che la percentuale del 10% non si applica invece ai controlli sulle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità e sui precedenti penali di cui all'art. 3 del d.lgs. 39/2013, acquisite all'atto del

conferimento degli incarichi dirigenziali che sono di responsabilità della DG del Personale secondo la modalità indicate nella relativa misura, cui si rinvia.

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Qualora dal controllo dovessero emergere, seppur in assenza di una sentenza non definitiva, procedimenti in corso per i reati sopra elencati, è fortemente raccomandato che le strutture regionali competenti valutino con attenzione l'opportunità di designare nei ruoli di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 i dipendenti in questione, al fine di preservare l'imparzialità e l'immagine dell'amministrazione che diversamente sarebbe turbata dall'affidamento di funzioni particolarmente delicate a dipendenti sospettati di infedeltà, in linea con l'istituto della rotazione straordinaria dei dipendenti.

Per l'esecuzione del controllo, l'insussistenza di provvedimenti penali aventi carattere definitivo o di riabilitazione si deve accertare il contenuto del "certificato del casellario giudiziale" (artt. 24, 28 d.P.R. 313/2002, Testo unico sul casellario) rilasciato a cura dell'ufficio locale del casellario, sito presso ogni Procura della Repubblica o tramite il sistema CERPA (CERTificati Pubbliche Amministrazioni), la cui consultazione avviene tramite invio di apposita istanza via Posta Elettronica Certificata (PEC). La presenza di eventuali sentenze non definitive è invece desumibile dalla certificazione dei "carichi pendenti" che riporta, in generale, tutte le pendenze penali a carico dell'interessato ovvero i procedimenti nei quali l'interessato ha assunto lo status di imputato (art. 27 del DPR 313/2002, Testo unico sul casellario). In attesa dell'attivazione del casellario nazionale dei carichi pendenti, il certificato è rilasciato dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale che ha giurisdizione sul luogo di residenza dell'interessato e riporta i procedimenti pendenti presso detto ufficio nonché quelli in corso presso le procure distrettuali antimafia ("DDA"), di cui ha ricevuto comunicazione. I certificati hanno una validità di 6 mesi dalla data di rilascio ma, in caso di fondato dubbio, è sempre possibile chiedere un aggiornamento anche prima della scadenza.

Incompatibilità dei pubblici dipendenti - Incarichi extraistituzionali

Normativa nazionale	Normativa regionale
Articolo 53 d.lgs. 165/2001; Artt. 60 ss. d.P.R. 3/1957	Art. 44 L.R. 31/1998; Delibera del 18 novembre 2020, n. 57/19; Decreto dell'Assessore competente in materia di personale n. 37/1 del 11 gennaio 2021; Art. 8 Codice di comportamento allegato alla Delib. G.R. n. 43-7 del 29.10.2021

La materia delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi è disciplinata dall'articolo 44 della l.r. 31/1998 in conformità all'articolo 53 del d.lgs. 165/2001 e agli artt. 60 e seguenti del testo unico approvato con d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3. Nell'ambito della normativa regionale di particolare rilevanza è la disciplina adottata con Decreto dell'Assessore competente in materia di personale n. 37/1 del 11 gennaio 2021.

Lo svolgimento di incarichi non rientranti nei doveri d'ufficio, altrimenti denominati extraistituzionali, è suscettibile di determinare situazioni di incompatibilità, idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, potendo favorire interessi diversi o contrari a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o del dipendente. Pertanto la legge 190/2012 ha novellato l'articolo 53 del d.lgs. 165/2001, introducendo tra i criteri previsti ai fini del rilascio dell'autorizzazione quello volto a escludere espressamente situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite.

In caso di inosservanza della normativa, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato all'Amministrazione per essere destinato ad incremento del fondo di produttività e il mancato versamento costituisce responsabilità erariale (art. 53, commi 7 e 7-bis).

In generale lo svolgimento di attività non rientranti nei doveri d'ufficio da parte del personale può essere ricondotto alle due categorie sotto elencate:

1. **Conferimento** di incarichi direttamente dall'Amministrazione o su designazione di essa;
2. **Autorizzazione** all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza ovvero da soggetti giuridici senza scopo di lucro.

Conferimento di incarichi direttamente dall'Amministrazione o su designazione di essa

L'art. 44, comma 8 della l.r. 31/1998, analogamente all'art. 53, comma 5 del d.lgs. 165/2001 come modificato dalla l.n. 190/2012, prevede che *i criteri oggettivi per la concessione delle autorizzazioni e per le designazioni e i conferimenti di incarichi devono tener conto della specifica professionalità del dipendente e devono essere tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.*

Il legislatore regionale specifica che gli incarichi che l'amministrazione conferisce ai propri dipendenti non rientranti nei compiti e doveri d'ufficio devono essere svolti fuori dell'orario di lavoro o, eccezionalmente, durante l'orario di lavoro con recupero dell'orario stesso, purché ciò non pregiudichi il regolare svolgimento delle attività dell'ufficio (comma 6).

Nei casi di conferimento diretto dell'incarico da parte dell'Amministrazione, al pari dell'ipotesi in cui terzi soggetti demandino all'Amministrazione regionale il compito di designare al suo interno dei nominativi ai quali conferire determinati incarichi, in ossequio ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa costituzionalmente sanciti, appare indispensabile che l'Amministrazione regionale assicuri che lo svolgimento degli stessi sia orientato a criteri di massima trasparenza e parità di trattamento dei dipendenti, in un'ottica di valorizzazione della specifica professionalità del personale ed in maniera da arginare qualsiasi rischio di conflitti di interessi in capo ai soggetti coinvolti. Particolare rilevanza in tal senso assume l'articolo 9 del Decreto 37/1 che, nell'elencare le condizioni che devono essere osservate da parte dell'Amministrazione regionale nell'ambito del conferimento degli incarichi o della designazione del personale, esige "adeguata pubblicità interna da realizzarsi tramite il sito istituzionale per almeno 10 giorni tramite avviso che indichi l'oggetto dell'incarico, l'eventuale compenso, le date di inizio e di termine dell'incarico, i requisiti per la candidatura" nonché il "possesso di elevata professionalità correlata alla natura e ai contenuti dell'incarico, rilevabile dal curriculum e/o della posizione funzionale rivestita nell'ambito dell'Amministrazione".

Autorizzazione all'esercizio di incarichi

L'articolo 44 della l.r. 31/1998 richiama il principio generale per cui *il dipendente non può esercitare attività commerciali, industriali o professionali ovvero assumere impieghi alle dipendenze di soggetti pubblici o privati.*

Il legislatore regionale introduce la possibilità di esercitare determinati incarichi temporanei a condizione che sia rilasciata preventiva autorizzazione dal direttore generale del personale e siano resi a favore di soggetti pubblici o società non aventi fini di lucro. Sono inoltre espressamente disciplinate quelle prestazioni per cui non è richiesta l'autorizzazione preventiva ma una semplice comunicazione preventiva.

Il Decreto 37/1 determina i criteri oggettivi per la concessione delle autorizzazioni, individuando con maggiore precisione le incompatibilità con il rapporto di lavoro distinguendo quelle assolute da quelle relative per cui è compiutamente regolata la procedura di autorizzazione o comunicazione. Particolare considerazione viene posta sul rischio di conflitti di interessi in capo ai soggetti coinvolti, alla cui prevenzione è orientata l'intera procedura autorizzativa nonché l'art. 3 specificamente dedicato all'incompatibilità assoluta per conflitto di interesse.

La Direzione Generale del Personale, al fine di prevenire un uso distorto dell'istituto, effettua annualmente un controllo su un campione pari al 10% degli incarichi comunicati all'Amministrazione o dalla stessa autorizzati, valutando l'effettivo svolgimento secondo i criteri dettati dal Decreto 37/1 come richiamati anche nel PTPCT 2021-23 paragrafo 6.12.4. Gli esiti del monitoraggio e del controllo costituiscono oggetto di una relazione illustrativa che viene trasmessa al RPCT a cura della struttura della Direzione generale del Personale che ha effettuato le verifiche.

Nel corso del 2021 il RPCT ha fornito con la [circolare n. 3 prot. 394 del 02/07/2021](#) indicazioni operative e procedurali sullo svolgimento di incarichi non ricompresi nei doveri d'ufficio (c.d. extraistituzionali) e con [la circolare n. 4 prot. 426 del 21/07/2021](#) indicazioni operative per il conferimento o la designazione dei dipendenti agli incarichi non rientranti nei compiti e doveri d'ufficio.

Con l'adozione del **Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021**, è stata introdotta all'**articolo 8** una specifica disposizione sullo *svolgimento di incarichi non rientranti nei doveri d'ufficio e attività extraimpiego* che richiama la disciplina di cui all'art. 44 L.R. 31/1998.

Nel controllo a campione degli incarichi autorizzati o comunicati nel 2020 effettuato dalla Direzione Generale del Personale è emersa una situazione in cui le condizioni risultano in prevalenza soddisfatte e opportuni chiarimenti sono stati richiesti nei casi di incongruenza.

Nell'ambito dell'analisi di contesto interno è stato tuttavia evidenziato che, nel corso del 2021, sono stati avviati 3 procedimenti disciplinari per esercizio di attività non rientranti nei doveri d'ufficio o extra-impiego in mancanza della preventiva autorizzazione. Tale dato rappresenta una criticità su cui si ritiene di dover intervenire.

Nel triennio 2022/2024 si prevede di ripartire la programmazione delle misure con riferimento alle due categorie che rientrano nella materia degli *incarichi extra-istituzionali* secondo gli elementi che ne rappresentano le specificità, anche al fine di rilevare le richieste più frequenti da parte del personale:

1. *Per gli incarichi, non rientranti nei doveri d'ufficio, conferiti dall'Amministrazione o da altri enti pubblici su designazione dell'Amministrazione stessa* si prevede di attuare un puntuale monitoraggio da parte dell'ufficio del RPCT, relativamente al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 9 del Decreto 37/1.

In sede di monitoraggio, da attuarsi nel primo semestre 2023 con il supporto delle Direzioni generali mediante compilazione di questionari informativi e mediante consultazione delle banche dati disponibili, si procederà alla rilevazione degli incarichi relativi al biennio 2021-2022, valutando la sussistenza delle condizioni previste e adottando le opportune azioni conseguenti.

Nel triennio si programma altresì l'inserimento nell'area intranet *Avvisi e comunicazioni per il personale del Sistema regione* di una specifica sezione dedicata agli avvisi volti al conferimento o alla designazione per incarichi non rientranti tra i compiti e doveri d'ufficio.

2. *Per gli incarichi, non ricompresi nei doveri d'ufficio, soggetti ad autorizzazione o comunicazione preventiva* in considerazione della complessa produzione normativa, tanto di carattere nazionale che regionale, si ritiene di dover procedere all'adozione di una misura di semplificazione volta alla stesura di un documento di sintesi a vantaggio degli utenti ed eventualmente ad una proposta di revisione della disciplina, con l'intento di facilitare la comprensione delle differenti casistiche e gli adempimenti ad esse connessi nonché garantire l'armonizzazione della disciplina regionale rispetto a quella nazionale.

Nell'ambito della formazione rivolta al personale, particolari riferimenti riguarderanno la normativa qui richiamata e le ragioni che la rendono di particolare importanza rispetto alla prevenzione del rischio corruttivo.

Conflitto di interessi ad effetti differiti. Il c.d. divieto di “pantouflage”

Normativa nazionale	Normativa regionale
Art. 53, comma 16-ter d.lgs. 165/2001 Art. 21 d.lgs. 39/2013 PNA 2019	Direttiva in materia di Pantouflage (Revolving doors) - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Stato di attuazione della misura

Nel 2020 è stata adottata da parte del RPCT la direttiva “Pantouflage – revolving doors svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (art. 53, co. 16ter, d.lgs. n. 165/2001)” con la quale sono state fornite indicazioni operative all’Amministrazione regionale sull’applicazione della previsione normativa contenuta nell’art. 53, comma 16 ter del decreto legislativo n. 165/2001, così come modificato dalla L. n. 190/2012, relativamente alle cd. disposizioni post-employment o incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro, finalizzate a prevenire i conflitti di interesse e, quindi, la compromissione dell’imparzialità delle amministrazioni pubbliche.

Nel corso del 2021, al fine di introdurre strumenti di rilevazione sostenibili del livello di conformità delle strutture alla direttiva adottata, è stato attuato il monitoraggio di I livello sull’adempimento degli obblighi informativi previsti, mediante compilazione da parte delle strutture regionali di due distinti questionari, relativi rispettivamente al periodo 2020 - I semestre 2021 e al II semestre del 2021.

Il primo monitoraggio ha sortito il positivo effetto di un’assunzione di consapevolezza da parte delle strutture degli adempimenti loro richiesti, con particolare riferimento:

- all’inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- alla previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall’incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- alla previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell’obbligo per l’operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto.

L’attività di monitoraggio riferita al II semestre del 2021 ha di conseguenza evidenziato un maggior grado di conformità rispetto agli adempimenti, confermando come lo strumento del monitoraggio possa rivelarsi funzionale sia a richiamare le strutture al rispetto delle previsioni riportate nella Direttiva del RPCT sia a raccogliere le informazioni sulla loro conformazione o far emergere casi di mancato adeguamento, per i quali si attuerà un puntuale monitoraggio nel 2022.

Particolari criticità sono state riscontrate in fase di attuazione della Direttiva, laddove sono previste, tra le “modalità di verifica” della corretta applicazione dell’art. 53, comma 16 ter d.lgs. 165/2001, attività di controllo a campione sui soggetti cessati nel biennio antecedente; a tal fine è stato richiesto al RPCT di fornire delucidazioni sulle modalità di verifica applicabili.

Dal monitoraggio emerge inoltre la necessità di adottare specifiche indicazioni per quanto riguarda l’obbligo, previsto dalla Direttiva, di inserire un’apposita clausola anti-pantouflage anche nelle convenzioni e

negli atti di attribuzione di vantaggi economici relativi ad “enti pubblici”. Invero, poiché il divieto di *pantouflage* non si applica per definizione agli enti pubblici, ma ai soli “soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione”, è stato richiesto al RPCT di fornire indicazioni univoche circa il contenuto della clausola da inserire negli atti e convenzioni con enti pubblici.

Programmazione della misura per il triennio 2022/2024

Per il 2022 si prevede di effettuare apposite attività di monitoraggio verso le strutture che hanno evidenziato criticità nel corso dell’anno 2021.

Verifiche e controlli

Nel periodo in programmazione l’Ufficio del RPCT, in collaborazione con gli uffici deputati al controllo, condurrà un’analisi volta ad individuare le banche dati o i documenti in possesso delle pubbliche amministrazioni alle quali sia possibile fare accesso per accertare, anche con la metodologia a campione, in capo ai soggetti cessati, l’eventuale sussistenza di rapporti di lavoro, subordinato o autonomo, in violazione del divieto di *pantouflage*.

Con apposita Circolare del RPCT o in sede di revisione della Direttiva, anche al fine di verificare l’efficacia della misura, saranno quindi fornite le indicazioni tese all’effettuazione delle verifiche di cui sopra oltre che specificazioni univoche circa il contenuto della clausola anti-*pantouflage* da inserire negli atti e convenzioni con enti pubblici.

In sede di revisione della Direttiva si avrà cura di perfezionare anche la modulistica attualmente disponibile, anche sulla base delle criticità emerse nel corso del monitoraggio effettuato.

Formazione

Riferimenti normativi
L. n. 190 del 2012, all’art. 1, co. 8, co. 9, lett. b) e c), co. 10 lett. C), co.14
D. Lgs. n.165 del 2001, art. 54, co.7
Piano Nazionale Anticorruzione 2019, Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 e Allegato 1

Con l’introduzione nel nostro ordinamento del sistema di prevenzione della corruzione, la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo deve essere disciplinata e programmata dall’Amministrazione come misura di prevenzione e mitigazione del rischio corruzione. La misura di formazione interviene in maniera trasversale sull’intera amministrazione, contribuisce in modo determinante al raggiungimento degli obiettivi strategici e della trasparenza definiti dall’organo politico⁴⁰ e le fasi per il suo raggiungimento coinvolgono responsabilità diffuse nell’amministrazione⁴¹. Un ruolo attivo nell’attuazione della misura compete al RPCT nell’individuare i programmi e il personale coinvolto, alla Direzione generale del personale per l’organizzazione dei percorsi formativi nonché ai dirigenti e a tutto il personale per garantire una fattiva partecipazione ai corsi.

⁴⁰ Deliberazione della giunta regionale n. 7/8 del 26 febbraio 2021.

⁴¹ Art. 1 commi 10-11 e 44 legge n. 190/2012.

Come da indicazioni dell'ANAC, le misure di formazione sono strutturate su due livelli: un primo livello "generale" che riguarda tutti i dipendenti, mirato a incrementare la cultura della legalità e ad aggiornare le competenze in materia di etica e di integrità pubblica, in un'ottica di superamento della logica di mero adempimento formale degli obblighi in tema di trasparenza e anticorruzione; un secondo livello, "specifico", trattato nella sezione relativa alle misure specifiche del piano, indirizzato agli attori principali del sistema e al personale addetto alle aree, ai processi e alle unità organizzative più esposte a rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione, ad approfondire tematiche settoriali in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione e ad incidere su specifici rischi corruttivi.

Il raccordo fra la programmazione delle attività formative anticorruzione e la programmazione generale della formazione è fondamentale, in quanto la formazione complessiva dell'amministrazione non solo concorre alla prevenzione del più ampio fenomeno di *maladministration* e ne incrementa l'efficienza e l'efficacia ma è anche funzionale alla buona riuscita di altre misure previste dal piano quale, per esempio, la misura della rotazione ordinaria. La formazione per i funzionari e i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione è peraltro funzionale anche ad una sistematica rotazione del personale e consentirebbe di evitare che le misure di tutela della legalità possano andare a discapito dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

Stato attuazione misura

Nel 2021 la formazione ha contribuito in maniera determinante e trasversale al raggiungimento degli obiettivi strategici e della trasparenza definiti con Deliberazione della giunta regionale n. 7/8 del 26 febbraio 2021, ossia a consolidare e incrementare lo sviluppo della cultura organizzativa basata sull'integrità, a mantenere un elevato livello di qualificazione del personale attraverso il rafforzamento delle azioni di formazione e a migliorare l'efficienza complessiva del sistema di trasparenza.

In attuazione del PTPCT 2021-2023, sono state realizzate le azioni di potenziamento e consolidamento degli interventi avviati e sono state rafforzate le azioni di formazione destinate al personale dell'Amministrazione regionale previste dal piano per le quali è attesa la rendicontazione dal Servizio competente entro il 1° semestre 2022. L'ufficio del RPCT ha inoltre organizzato, con personale interno, una specifica giornata di formazione, destinata a tutto il personale del Sistema regione, sul nuovo Codice di comportamento, una giornata informativa di presentazione analitica del PTPCT 2021-2023 ai Referenti delle direzioni generali e diversi approfondimenti a carattere formativo sulla piattaforma Amministrazione aperta con focus specifico sull'utilizzo e le potenzialità dei moduli SINES e Mappatura dei processi.

Programmazione misura

La programmazione della formazione di livello generale è stata rivista alla luce delle nuove esigenze in materia di prevenzione della corruzione, emerse dall'analisi di contesto del presente Piano, e verterà sulle aree di rischio in funzione dei diversi gradi di esposizione al rischio di corruzione rilevati nell'amministrazione. Con questa logica, saranno potenziati gli interventi formativi a carattere generale ma l'attenzione sarà rivolta maggiormente alla formazione di livello specifico, con percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono.

L'approccio utilizzato nella formazione è maggiormente orientato ad arricchire il ruolo dei partecipanti e renderlo più attivo, valorizzando le loro esperienze, anche con utilizzo di casi concreti, aderenti alle specificità dell'amministrazione regionale.

Si prevede nel prossimo triennio un maggiore raccordo tra la programmazione delle attività formative anticorruzione e la programmazione generale della formazione e un innalzamento del livello qualitativo delle attività di monitoraggio della misura. Il monitoraggio sistematico della partecipazione del personale alle attività di formazione non consentirà soltanto la rilevazione del numero dei partecipanti ma anche il grado di apprendimento e la qualità della formazione erogata.

La formazione di livello generale

Dall'analisi di contesto interno e dal monitoraggio delle misure è emersa una parziale e non adeguata conoscenza del piano e una generale carenza di cultura organizzativa basata sui processi. Nella programmazione degli interventi formativi si è considerato anche quanto messo in evidenza dagli esiti della mappatura dei processi ossia che nei processi a più alto rischio corruttivo gli eventi rischiosi maggiormente individuati dai responsabili dei processi sono legati a fattori organizzativi quali "Mancato rispetto dell'ordine cronologico delle istanze" e "Intempestiva predisposizione/adozione di un atto". Inoltre è emersa la necessità di una formazione specifica su quegli ambiti in cui si sono accertati plurimi eventi di violazione del codice di comportamento.

Nel triennio 2022-2024, per incidere maggiormente sul sistema di prevenzione, si prevede di organizzare apposite sessioni di formazione, rivolte al personale, per la più ampia diffusione della conoscenza dei contenuti del PTPCT, delle tempistiche procedurali e della direttiva di accesso agli atti con la finalità di responsabilizzare i dipendenti alla partecipazione a tutte le fasi di attuazione del PTPCT, condividendone le logiche e gli obiettivi, consentendo loro di essere propositivi per la futura individuazione delle misure di contrasto adeguate e di impattare sui tempi procedurali e sull'efficacia dell'azione amministrativa. Particolare attenzione verrà data alle disposizioni del Codice di comportamento e degli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo, con l'obiettivo di migliorare la consapevolezza e la conoscenza degli obblighi e dei doveri del dipendente pubblico. E in ultimo, sarà previsto un percorso formativo generale in materia di etica e legalità pubblica per il personale di nuova assunzione.

Rotazione ordinaria

Riferimenti normativi integralmente applicati e richiamati
L. 190/2012 art. 1, co. 5, lett. b), art. 1, co. 10, lett. b) e art. 1, co.16
Allegato 2 PNA 2019
Circolare RPCT n. 1 Protocollo n. 254 del 14/05/2021
Circolare RPCT n.6 Protocollo n. 627 del 22/11/2021

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni, nelle aree a più elevato rischio di corruzione, è una delle misure organizzative generali che riveste un'importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e che deve essere applicata nel necessario temperamento delle esigenze di buon andamento, di efficienza e di continuità dell'azione amministrativa. La finalità della

misura è quella di evitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La rotazione rappresenta, inoltre, un criterio organizzativo capace di accrescere sia le competenze professionali del singolo lavoratore che dell'amministrazione nel suo complesso e che, laddove pianificata e attuata in maniera sistematica, può avere luogo senza determinare inefficienze e malfunzionamenti ma, al contrario, determinando effetti positivi sia a favore dell'Amministrazione sia a favore del dipendente.

Per le considerazioni di cui sopra, la rotazione è da considerarsi uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane.

Rotazione ordinaria del personale dirigenziale

Stato attuazione misura

Nel corso del 2021 è stata emanata dal RPCT apposita circolare recante indicazioni operative per il monitoraggio degli incarichi persistenti. Il monitoraggio sugli incarichi dirigenziali è stato effettuato in collaborazione con il competente assessorato in materia di personale, sugli incarichi dirigenziali permanenti da più di 5 anni e, in caso di soluzione di continuità, sugli incarichi che, negli ultimi 8 anni, sono stati svolti complessivamente per un periodo superiore a 5 anni.

Agli esiti del monitoraggio 19 dirigenti risultano rivestire medesime o analoghe posizioni dirigenziali da oltre cinque anni, di queste n. 4 insistono sulle aree a rischio corruttivo identificate dall' art. 1, comma 16 della L. 190/2012 ed in particolare:

- n. 1 autorizzazioni e concessioni;
- n. 2 scelta del contraente per l'affidamento di lavori forniture e servizi;
- n. 1 concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- Nessuno nell'area concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Dei quattro incarichi dirigenziali attenzionati dal monitoraggio 2021 uno è cessato nel corso del 2021 per collocamento in quiescenza del titolare, due risultano scadere nel 2025 mentre il restante incarico volgerà al termine nel marzo 2023.

Programmazione misura

In continuità con le misure programmate nel PTPCT 2021, nel triennio 2022-2024 proseguirà l'attività di monitoraggio coordinata dall'ufficio RPCT relativamente agli incarichi dirigenziali persistenti in aree a rischio corruzione.

Se nel corso del 2021 il monitoraggio ha interessato le aree a rischio definite per legge e poc'anzi richiamate, a partire dal 2022, al fine di garantire una più efficace gestione del rischio, si prevede di estendere il monitoraggio e, a tal fine, si individuano con il presente piano - ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. a) L. 190/2012 - quali principali aree di rischio sulle quali attuare le azioni di censimento degli incarichi persistenti quelle elencate nel PNA 2019 – Allegato 1 - Tabella 3 con specifico riferimento agli ambiti di interesse delle Regioni.

Preso atto inoltre degli ostacoli organizzativi rappresentati dal RPCT nella relazione annuale, si ritiene opportuno ripianificare per il triennio 2022-2024 la misura, rimasta inattuata, che prevedeva di inserire le previsioni specifiche concernenti la rotazione ordinaria dei dirigenti in un atto generale approvato dall'organo di indirizzo, contenente criteri chiari e oggettivi di conferimento degli incarichi dirigenziali.

Pertanto entro il 2023 il RPCT provvederà a sottoporre all'approvazione della Giunta Regionale una proposta di direttiva regionale concernente i criteri di affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali e la rotazione ordinaria dei dirigenti, in conformità con le raccomandazioni del PNA 2019 Allegato 2 nonché, in generale, quelle contenute nella Direttiva 19/12/2007, n. 10 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica. Tale proposta dovrà necessariamente essere redatta con la collaborazione del Segretario generale e della Direzione generale del personale e preventivamente sottoposta ad informativa per l'esercizio delle prerogative sindacali.

Lo schema di direttiva dovrà conformarsi ai criteri di seguito stabiliti:

1. rotazione necessaria alla scadenza, fatta salva diversa valutazione dell'organo conferente espressamente indicata e motivata nell'atto di conferimento, degli incarichi dirigenziali afferenti alle aree a rischio di cui all'art. 1 co. 16 L. 190/2012 laddove persistenti da almeno 5 anni continuativi o, in caso di soluzione di continuità, negli ultimi 8 anni, con possibilità di reiterazione non prima del decorso di un periodo di raffreddamento di 3 anni;
2. rotazione necessaria alla scadenza, fatta salva diversa valutazione dell'organo conferente espressamente indicata e motivata nell'atto di conferimento, degli incarichi dirigenziali afferenti alle aree a rischio di cui al PNA 2019, Allegato 1, Tabella 3 Regioni, laddove persistenti da almeno 8 anni continuativi o, in caso di soluzione di continuità, negli ultimi 11 anni, con possibilità di reiterazione non prima del decorso di un periodo di raffreddamento di 3 anni;
3. obbligo di preventiva conoscibilità, selezione e valutazione comparativa, anche per gli incarichi dirigenziali ad alto contenuto tecnico per i quali sia richiesta elevata conoscenza delle materie⁴²;
4. possibilità di deroga motivata, con riferimento al medesimo titolare ed allo stesso incarico, nell'ipotesi di vincoli soggettivi o oggettivi quali a titolo esemplificativo l'infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento;
5. possibilità di deroga nel caso di dirigente che sarà collocato in quiescenza entro 12 mesi dal conferimento;
6. valutazione della persistenza sulla base dell'effettiva permanenza nella gestione dei processi incardinati nella struttura dirigenziale e non sulla base della mera nomenclatura attribuita alla struttura diretta;
7. valutazione della persistenza con riferimento all'attività prevalentemente svolta dalla struttura, senza rilevanza di singoli processi o gruppi di processi che, dal punto di vista quantitativo o economico, non siano preponderanti rispetto alle attività nel complesso considerate;
8. in caso di rotazione, l'attribuzione del nuovo incarico tiene conto in primis della manifestazione di interesse del dirigente interessato e, in subordine, di altri canoni quali la rotazione funzionale

⁴² Corte dei Conti, Sezione Centrale del controllo di legittimità sugli atti del Governo e delle Amministrazioni dello Stato, Delib., 28 aprile 2016, n. 7.

nell'ambito della stessa direzione generale, quella trasversale tra uffici appartenenti a direzioni generali differenti o territoriale tra uffici dislocati in altro comune;

9. monitoraggio e programmazione pluriennale della rotazione degli incarichi nelle aree a rischio corruzione e, al loro interno, negli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi;
10. attestazione di avvenuta verifica nella delibera di nomina e/o nel decreto di conferimento dell'incarico dell'insussistenza dei presupposti di rotazione ordinaria dell'incarico o, in alternativa, obbligo di adeguata motivazione;
11. applicazione delle disposizioni a tutto il personale dirigenziale, anche in comando, assegnazione temporanea o a termine, nonché ai dipendenti cui è conferita delega dirigenziale.

Rotazione ordinaria del personale non dirigenziale

Stato attuazione misura

Nell'annualità 2021, per le criticità organizzative evidenziate dal RPCT in sede di relazione annuale, non è stato possibile avviare l'iter di adozione delle linee guida sulla rotazione ordinaria del personale non dirigenziale.

Tuttavia, questo non ha impedito al RPCT, sulla base dei criteri stabiliti in sede di pianificazione 2021/2023, di svolgere il proprio ruolo di impulso e coordinamento verso i direttori generali per l'adozione della misura di rotazione o delle necessarie misure alternative conseguente al monitoraggio sulla permanenza degli incarichi persistenti in aree a rischio corruzione.

L'indagine condotta all'interno delle strutture ha fatto emergere un quadro complessivo che denota un naturale alto tasso di rotazione all'interno delle diverse strutture regionali senza quadri particolarmente critici. I casi identificati riguardano una percentuale minima del personale (sotto le 80 unità) avuto riguardo sia alle aree ad alto rischio che a quelle a medio e basso rischio.

Con specifico riferimento agli incarichi persistenti in aree a rischio, le direzioni generali interessate hanno adottato entro il 2021 i piani contenenti le misure volte alla mitigazione dei rischi dovuti alla permanenza negli incarichi, pur privilegiando nella maggior parte dei casi misure alternative rispetto alla effettiva rotazione, sul presupposto che la rotazione – per carenza di personale con competenze analoghe – incontra un ostacolo nel dover garantire il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e non può implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità stessa.

Secondo le indicazioni operative del RPCT entro il 15 luglio 2022, le direzioni generali dovranno provvedere a relazionare sullo stato di attuazione delle misure pianificate in relazione agli incarichi censiti.

Programmazione misura

In continuità con le misure programmate nel PTPCT 2021, nel triennio 2022-2024 proseguirà l'attività di monitoraggio coordinata dall'ufficio RPCT relativamente agli incarichi persistenti in aree a rischio corruzione.

Se nel corso del 2021 il monitoraggio ha interessato gli incarichi di posizione organizzativa nelle aree a rischio definite dalla L. 190/2012, a partire dal 2022, come per gli incarichi dirigenziali il censimento degli

incarichi di posizione organizzativa sarà esteso anche ai titolari di ruolo di responsabile di procedimento ed alle aree di rischio elencate nel PNA 2019 – Allegato 1 – Tabella 3 con specifico riferimento agli ambiti di interesse delle Regioni.

Per i motivi già espressi in relazione agli incarichi dirigenziali, si ritiene opportuno ripianificare per il triennio 2022-2024 la misura, rimasta inattuata, che prevedeva di elaborare apposite linee guida contenenti criteri e modalità volte a disciplinare la rotazione ordinaria del personale non dirigente, con particolare riferimento ai responsabili di posizioni organizzative, interessati dai processi a rischio corruzione, da sottoporre all'approvazione della Giunta Regionale entro il 1° semestre 2023.

Tale proposta dovrà necessariamente essere redatta con la collaborazione della Direzione generale del personale e preventivamente sottoposta ad informativa per l'esercizio delle prerogative sindacali.

Lo schema di linee guida dovrà conformarsi ai criteri di seguito stabiliti:

1. identificazione di incarichi e responsabilità di procedimento per i quali, laddove insistenti su aree a rischio, occorre programmare la misura della rotazione;
2. rotazione necessaria, fatta salva diversa valutazione del soggetto conferente espressamente indicata e motivata nell'atto di conferimento, degli incarichi e responsabilità di procedimento afferenti alle aree a rischio di cui all'art. 1 co. 16 L. 190/2012 laddove persistenti da almeno 8 anni continuativi o, in caso di soluzione di continuità, negli ultimi 10 anni, con possibilità di reiterazione non prima del decorso di un periodo di raffreddamento di 2 anni;
3. rotazione necessaria alla scadenza, fatta salva diversa valutazione del soggetto conferente espressamente indicata e motivata nell'atto di conferimento, degli incarichi e responsabilità di procedimento afferenti alle aree a rischio di cui al PNA 2019, Allegato 1, Tabella 3 Regioni, laddove persistenti da almeno 10 anni continuativi o, in caso di soluzione di continuità, negli ultimi 12 anni, con possibilità di reiterazione non prima del decorso di un periodo di raffreddamento di 2 anni;
4. possibilità di deroga motivata, con riferimento al medesimo titolare ed allo stesso incarico/responsabilità, nell'ipotesi di vincoli soggettivi o oggettivi quali a titolo esemplificativo l'infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento;
5. possibilità di deroga nel caso di dipendente che sarà collocato in quiescenza entro 12 mesi dal conferimento;
6. possibilità di dilazione della misura per le strutture con posizione dirigenziale vacante o retta ad interim o nei 12 mesi successivi alla presa di servizio di un nuovo dirigente;
7. possibilità di deroga nel caso di dipendente che sarà collocato in quiescenza entro 12 mesi dal conferimento;
8. valutazione della persistenza sulla base dell'effettiva permanenza nella gestione dei processi e non sulla base della mera nomenclatura attribuita all'incarico;
9. valutazione della persistenza con riferimento all'attività prevalentemente svolta dal soggetto, senza rilevanza di singoli processi o gruppi di processi che, dal punto di vista quantitativo o economico, non siano preponderanti rispetto alle attività nel complesso considerate;
10. in caso di rotazione, l'attribuzione del nuovo incarico tiene conto in primis della manifestazione di interesse del dipendente interessato e, in subordine, di altri canoni quali la rotazione funzionale

nell'ambito dello stesso servizio o della stessa direzione generale, quella trasversale tra uffici appartenenti a direzioni generali differenti o territoriale tra uffici dislocati in altro comune, alla luce delle attitudini e delle capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza e delle specifiche competenze del lavoratore sottoposto a rotazione;

11. specificazione delle misure alternative alla rotazione da applicare, temporaneamente e fino al realizzarsi delle condizioni di rotazione, nei casi eccezionali in cui non sia possibile applicare la misura di rotazione per vincoli soggettivi o oggettivi o altre esigenze, quali a titolo esemplificativo assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di attività specifiche con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.
12. attestazione di avvenuta verifica nella determinazione o altro atto di conferimento di ogni incarico/ruolo di responsabilità dell'insussistenza dei presupposti di rotazione ordinaria o, in alternativa, obbligo di adeguata motivazione;
13. applicazione delle disposizioni a tutto il personale, anche in comando, assegnazione temporanea o a termine
14. pianificazione su base pluriennale delle posizioni soggette a rotazione con obbligo di tempestiva notificazione del fabbisogno formativo e di personale alla competente direzione generale.

In nessun caso è consentito attuare una misura di rotazione in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione dei fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione, trattandosi di strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane e non di una misura da assumere in maniera arbitraria, immotivata e ingiustificata o addirittura finalizzata a sottacere obiettivi discriminatori, vessatori o intimidatori.

Per quanto attiene i vincoli soggettivi e oggettivi alla rotazione si richiama integralmente quanto disciplinato nell'allegato 2 al PNA 2019/2021.

Rotazione straordinaria

Riferimenti normativi/atti interni integralmente applicati e richiamati
Art. 16, co.1 lettera l-quater), del D.lgs. n.165/2001 Delibera Anac n.215 del 26 marzo 2019 "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001" Circolare RPCT n.2 protocollo n. 269 del 25/05/2021

La rotazione straordinaria è una misura di carattere successivo al verificarsi di eventi di presumibile rilevanza corruttiva.

Nel PTPCT 2021/2023 è stata già individuata la disciplina del procedimento da seguire successivamente oggetto di apposita circolare emanata dal RPCT recante indicazioni operative e procedurali per l'applicazione della misura in parola e indirizzata a tutto il personale dell'amministrazione regionale (dirigente e non dirigente), che si richiama integralmente.

Per quanto concerne le comunicazioni all'amministrazione da parte dei dipendenti dell'avvio nei propri confronti di procedimenti penali, il nuovo Codice di comportamento adottato dall'amministrazione regionale con Delibera di giunta regionale n. 43/7 del 29 ottobre 2021, successivamente all'emanazione della citata

circolare, ha introdotto all'art. 9 comma 6 uno specifico obbligo di tempestiva comunicazione in via riservata qualora il dipendente risulti destinatario di atti, relativi a condotte rilevanti sul piano penale, per i quali la normativa preveda l'applicazione di provvedimenti di natura cautelare o disciplinare.

Per l'anno 2022 si prevede l'emanazione di una nuova circolare da parte del RPCT aggiornata alle disposizioni del nuovo codice di comportamento e al mutato contesto organizzativo di cui alla L.R. 10/2021, nel cui ambito saranno ugualmente specificate le indicazioni procedurali concernenti la rotazione straordinaria facoltativa da eventualmente avviarsi nel caso di procedimenti penali per reati contro la p.a. diversi da quelli presupposto di rotazione straordinaria.

In sede di monitoraggio annuale, sarà effettuato, in modalità atte a garantire la riservatezza, il monitoraggio sulle attività istruttorie eseguite e sui provvedimenti di rotazione straordinaria adottati.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

Normativa nazionale	Normativa regionale
<p>Art. 54 bis d.lgs. 165/2001;</p> <p>Linee guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità. Delibera Anac numero 469 del 9 giugno 2021</p>	<p>Codice di comportamento allegato alla Delib.G.R. n. 43/7 del 29.10.2021, art. 9, comma 3, 4, 5. Adozione del nuovo "Codice di comportamento del personale del Sistema Regione e delle Società partecipate della Regione Autonoma della Sardegna";</p> <p>Linee guida per la tutela dipendente della Regione Autonoma della Sardegna, degli Organismi del Sistema Regione e delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale, che segnala illeciti (c.d. whistleblower). Allegato 1 alla Deliberazione della Giunta regionale del 16 giugno 2015, n. 30/15.</p>

I dipendenti e collaboratori dell'Amministrazione possono segnalare al Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) eventuali illeciti o irregolarità o sottoporli casi di *maladministration* di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Tale possibilità è estesa anche ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. La legge e l'Ufficio del RPCT garantiscono ai segnalanti la massima tutela sia con riferimento all'anonimato che contro eventuali misure ritorsive o discriminazioni⁴³. All'istituto del whistleblowing è rivolta un'attenzione particolare anche in riferimento al ruolo del PNRR, per cui viene richiesto alle organizzazioni un livello ancora più alto di legalità e trasparenza. A fronte dell'importante stanziamento di fondi pubblici l'istituto rappresenta quindi un importante strumento nell'ambito della lotta alla corruzione.

Le segnalazioni o informazioni circa presunti illeciti o irregolarità pervenute all'Ufficio del RPCT durante lo scorso anno sono state 21, di cui solo **1 segnalazione** ha presentato la sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel comma 1 dell'art. 54 *bis* del d.lgs. 165/2001 al fine della qualificazione di **whistleblowing**.

Le irregolarità e gli illeciti segnalati riguardano le seguenti **aree**: procedure di concessione di benefici economici tramite bandi regionali, urbanistica e edilizia, misure di prevenzione della corruzione, buon

⁴³ REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA - [SEGNALAZIONE ILLECITI - WHISTLEBLOWING](#). L'amministrazione regionale ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi, che utilizza strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

andamento dell'azione amministrativa, conflitto di interessi, appalti, violazione degli obblighi del Codice di comportamento, danno all'immagine dell'Amministrazione Regionale, nomine e conferimento di funzioni dirigenziali.

Con riferimento alla figura del **segnalante** si riporta che 3 segnalazioni sono state presentate da personale dipendente dell'Amministrazione, 11 sono state trasmesse da soggetti esterni, 5 da soggetti anonimi e in 2 casi si è ritenuto di dover procedere d'ufficio a seguito di informazioni acquisite informalmente. Le segnalazioni sono state trasmesse sia a mezzo casella di posta elettronica semplice o certificata, che per posta ordinaria o tramite la piattaforma dedicata, messa a disposizione dall'Amministrazione regionale.

Le Linee Guida adottate dalla Regione Sardegna prevedono che il procedimento di gestione della segnalazione garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva. Tale tutela richiede che il segnalante renda nota la propria identità, per cui non rientra nella fattispecie prevista dalla norma come "dipendente pubblico che segnala illeciti" l'ipotesi del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile⁴⁴.

Allo stesso tempo il Responsabile prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati⁴⁵. L'invio di segnalazioni anonime e il loro trattamento avviene, comunque, attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni oggetto delle Linee Guida.

La gestione delle segnalazioni è ripartita in due fasi (Delibera ANAC n. 469 del 09.06.2021):

1. Analisi preliminare, si conclude entro 15 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, ha ad oggetto la valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel co. 1 dell'art. 54-bis d.lgs. 165/2001, al fine di poter accordare al segnalante le tutele ivi previste;
2. Istruttoria, il termine per la definizione è di sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa.

La mancata qualificazione della segnalazione come *whistleblowing* a esito dell'analisi preliminare non preclude al RPCT di espletare la relativa attività istruttoria al fine di adottare misure di prevenzione e coinvolgere gli organismi e le autorità deputati ad accertare eventuali responsabilità per i fatti denunciati.

L'attività relativa alle segnalazioni ricevute nel 2021 si è conclusa con i seguenti **esiti**:

- 3 archiviazioni per incompetenza;
- 2 archiviazioni per manifesta infondatezza;
- 15 istruttorie concluse con rimessione agli uffici o organi competenti per gli accertamenti e valutazioni di pertinenza;
- 1 rimessa al dirigente competente per la valutazione del rischio e previsione di misure di prevenzione specifiche.

Il Responsabile attribuisce un giudizio positivo sul sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, evidenziando un sistema efficace. Tuttavia sulla garanzia dell'anonimato sarebbe necessario

⁴⁴ Linee guida per la tutela dipendente della RAS, degli Organismi del Sistema Regione e delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale, che segnala illeciti (c.d. whistleblower). Allegato 1 alla Deliberazione della Giunta regionale del 16 giugno 2015, n. 30/15.

⁴⁵ Linee guida per la tutela dipendente della RAS, cfr. PNA 2013, § B.12.1, p. 56

chiarire in quale fase del procedimento penale e con quali modalità l'autorità giudiziaria può legittimamente pretendere dal RPCT che sia rivelato il nominativo del *whistleblower*⁴⁶.

L'ANAC, già con la Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 ha adottato uno Schema di Linee guida che ha riguardato l'ambito di applicazione della normativa e la gestione delle segnalazioni nelle amministrazioni e negli enti, ma importanti novità sono attese a seguito del recepimento della Direttiva UE 2019/1937 con particolare interesse rivolto alla disciplina delle **segnalazioni anonime**, ora ignorate dalla norma e che andranno regolamentate, e il rafforzamento delle forme di tutela per i whistleblower, che vadano a ricomprendere anche **forme indirette di discriminazione**, come valutazioni negative della performance, mancate promozioni o referenze negative⁴⁷.

L'Italia in quanto Stato membro avrebbe dovuto conformarsi alla Direttiva richiamata con le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie entro il 17 dicembre 2021 (art. 26). In vista degli aggiornamenti attesi, nel prossimo triennio si prevede un adeguamento degli strumenti regionali in materia di *whistleblowing*.

Nel corso del 2021 l'Ufficio del RPCT ha gestito le segnalazioni ricevute nel rispetto dei termini e delle modalità sopra descritte, curando contestualmente il report di monitoraggio con particolare attenzione verso gli ambiti maggiormente oggetto delle segnalazioni, al fine di individuare aree di rischio per cui adottare misure di prevenzione.

Il PTPCT 2021/2023 dell'Amministrazione regionale prevedeva un'attività di verifica sull'adeguatezza degli strumenti adottati dalla RAS a fronte delle novità introdotte dalla Direttiva UE 2019/1937 e dal Regolamento adottato con la Delibera ANAC n. 690 del 01/07/2020 per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio. La relazione relativa a tale argomento ha rilevato che le Linee Guida adottate dall'Amministrazione, con la Delibera di Giunta Regionale n. 30/15 del 16 giugno 2015 risultano essere uno strumento da migliorare con particolare riferimento alla valorizzazione del ruolo del RPCT nella gestione delle segnalazioni, alla definizione del sistema generale di tutela e protezione del segnalante e alla qualificazione della segnalazione trasmessa come *giusta causa* di rivelazione di un segreto d'ufficio o di violazione del dovere di lealtà e fedeltà.

Durante il 2021, nelle more del recepimento da parte del Governo della Direttiva UE 2019/1937 ai sensi dell'[art. 23 della L. n. 53/2021](#), è stata rivisitata la sottosezione "[Segnalazione illeciti - Whistleblowing](#)" del sito istituzionale della Regione Sardegna, al fine di conferirne maggiore visibilità all'interno della sezione *Amministrazione Trasparente*. Nella sottosezione di II livello sono state riportate le informazioni utili per poter consentire la trasmissione di una segnalazione nel pieno rispetto della normativa vigente.

A partire dal mese di settembre 2020, con il supporto del Responsabile della protezione dei dati (RPD), sono stati adottati ulteriori correttivi a tutela della riservatezza e della sicurezza dei dati del segnalante.

A esito della mappatura del processo di "*gestione delle segnalazioni di condotte illecite*", al fine di prevenire l'alterazione o omissione dell'attività di controllo è stata adottato un modello di *check list* istruttoria.

46 Relazione per il 2021 del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Regione Autonoma della Sardegna.

47 GIORGIO FRASCHINI. [Cosa cambia per i whistleblower con la Direttiva europea?](#) Transparency International Italia.

Nel triennio 2022/2024 si prevede di adeguare gli strumenti adottati dall'Amministrazione regionale alla Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 e alla Direttiva UE 2019/1937 nel momento in cui sarà recepita.

Misura Patti di integrità: aggiornamento e monitoraggio

Normativa nazionale	Normativa regionale
Art. 1, comma 17 L.n. 190/2012	Protocollo d'intesa con l'ANCI Sardegna e Transparency International Italia in data 15.06.2015; Deliberazione della Giunta regionale n. 30/16 del 16.06.2015

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di contratti pubblici. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

I protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici. Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti alla specifica gara, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'aggiudicatario di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto⁴⁸.

Il patto di integrità rappresenta lo strumento che l'Amministrazione Regionale adotta al fine di disciplinare i comportamenti degli operatori economici e del personale sia interno che esterno in un'ottica di prevenzione della corruzione, stabilendo l'obbligo reciproco che si instaura tra le amministrazioni aggiudicatrici e gli operatori economici di improntare i propri comportamenti ai principi di trasparenza e integrità. La Regione Sardegna, in applicazione dell'articolo 1, comma 17 della legge 190/2012 e di quanto disposto anche dall'articolo 4 del Regolamento ANAC 2014, in materia di attività e vigilanza e di accertamenti ispettivi, ha siglato un [protocollo d'intesa con l'ANCI Sardegna e Transparency International Italia in data 15.06.2015](#).

Con [deliberazione della Giunta Regionale n. 30/16 del 16.06.2015](#) sono stati approvati due modelli di Patto di integrità, distinti in riferimento all'ambito di adozione:

- Modello di patto di integrità riservato al Sistema Regione;
- Modello di patto di integrità riservato ai Comuni, Unioni dei Comuni ed Enti di Area vasta comunque denominati.

⁴⁸ ANAC. Piano Nazionale Anticorruzione 2019, p. 71.

I patti devono essere obbligatoriamente applicati in tutte le procedure ad evidenza pubblica del “Sistema Regione” e nell’ambito delle procedure finanziate con risorse finanziarie che la Regione trasferisce, a vario titolo, agli enti territoriali summenzionati.

Nel caso di violazione degli obblighi, disciplinati nell’art. 2 del Patto di integrità, sono previste delle sanzioni, commisurate alla gravità della stessa: esclusione dalle procedure di gara, risoluzione del contratto, possibilità di trattenere in tutto o in parte (dal 10% al 50%) la cauzione fideiussoria, eventualità di richiedere il risarcimento del maggior danno subito.

Gli atti sinora richiamati sono resi disponibili sul sito istituzionale della Regione Sardegna nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione altri contenuti / [prevenzione della corruzione](#).

Nel corso del 2021 è stato condotto il monitoraggio di applicazione della misura i cui esiti sono stati trasmessi al RPCT nel mese di gennaio 2022. L’indagine ha riguardato i patti stipulati per l’affidamento di lavori, servizi e forniture, cui si aggiungono i dati sui patti stipulati per trasferimento agli Enti Locali. Dagli esiti del monitoraggio non sono emerse violazioni delle disposizioni previste nei patti di integrità da parte degli operatori economici.

PATTI STIPULATI N.	TIPOLOGIA PROCEDURA	di cui MERCATO ELETTRONICO
60	Affidamento lavori	11
266	Affidamento servizi	129
228	Affidamento forniture	121
964	Trasferimenti ad Enti Locali	---
TOTALE		
1518		

Nel triennio 2022/2024, si prevede di procedere ad una revisione dei modelli di patti di integrità impiegati dall’Amministrazione Regionale al fine di introdurre precisi riferimenti non solo ai codici di comportamento ma anche al divieto di pantouflage, compreso il richiamo alle sanzioni applicabili nell’ipotesi di violazione, nonché obblighi dichiarativi di assenza di conflitto di interessi in capo a concorrenti e affidatari nelle procedure d’appalto rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva, in linea con la raccomandazione dell’ANAC riportata nelle Linee Guida n. 15/2019 approvate dal Consiglio dell’Autorità con [delibera n. 494 del 05 giugno 2019](#), cui ha fatto seguito la [Direttiva del RPCT del 2019](#) sulla individuazione e gestione del conflitto di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici e formazione delle commissioni di gara⁴⁹.

Nel triennio di riferimento, oltre alle revisioni sopra descritte, si prevede di proseguire l’applicazione e il monitoraggio dei patti di integrità e la promozione di azioni per la divulgazione della misura a beneficio del Sistema Regione. Allo stesso tempo è obiettivo del RPCT portare avanti un percorso di analisi e studio in condivisione con le autorità di gestione dei fondi, orientato alla redazione di un’apposita appendice al patto di integrità dedicata alla gestione dei fondi strutturali e di quelli nazionali per le politiche di coesione, collegata alle peculiarità del ruolo dell’assistenza tecnica oltre che degli organismi intermedi e altri soggetti esterni. In

⁴⁹ ANAC. Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione. [Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018](#), p. 98.

tale contesto si prevede di estendere l'applicabilità del codice di comportamento e delle norme sul divieto di pantouflage e di conflitto di interessi, anche ai dipendenti di soggetti esterni, per quelle specifiche attività attinenti alla gestione dei fondi strutturali assegnati.

Misure specifiche

L'articolo 35 del d.lgs. 50/2016. Il frazionamento artificioso

Nel corso del 2021 l'ANAC ha disposto un'attività di indagine generale sull'applicazione degli artt. 35 e ss. del d.lgs. 50/2016 al fine di sensibilizzare le amministrazioni al rispetto delle disposizioni contenute nel codice dei contratti e relative al metodo di calcolo del valore stimato degli appalti, con riferimento a tutte le stazioni appaltanti operanti sul territorio nazionale. In tale ambito sono stati estratti dalla Banca Dati Nazionale dei contratti pubblici i dati relativi ad appalti pubblici di forniture e servizi in economia, affidati mediante affidamento diretto o procedura negoziata nel 2019, singolarmente di importo inferiore alla soglia comunitaria, che presentassero carattere di regolarità o che risultano reiterati nell'arco temporale assunto come riferimento superando nel complesso la soglia di legge⁵⁰.

Le strutture interessate in seno all'Amministrazione regionale hanno fornito i necessari chiarimenti sulle motivazioni poste alla base di ogni singola procedura di rispettiva competenza che escludono una violazione delle disposizioni sul c.d. frazionamento artificioso.

Dall'analisi di contesto è emerso inoltre che il 47% del valore totale degli appalti aggiudicati nell'Amministrazione riguarda affidamenti diretti, pertanto, in linea con le attività di sensibilizzazione disposte dall'Autorità, con riferimento al prossimo triennio, richiamando la centralità di una corretta programmazione degli acquisti anche in rapporto al metodo di calcolo del valore del contratto nonché in considerazione della tipologia e specificità della singola procedura, si ritiene opportuno prevedere una misura di formazione specialistica finalizzata ad arginare il rischio di una non corretta valutazione dell'importo dell'appalto.

Per l'attuazione della misura si rimanda al paragrafo concernente la Formazione specifica.

Mappatura e regolamentazione interna sul conferimento di incarichi dirigenziali

Dall'analisi di contesto scaturisce l'esigenza di introdurre una misura specifica di mitigazione del rischio di corruzione o maladministration nell'ambito del procedimento di conferimento degli incarichi dirigenziali, con particolare riferimento alle attività di valutazione e verifica dei requisiti, soggettivi e oggettivi, negli incarichi esterni oltre che di controllo sulla veridicità delle dichiarazioni rese dal nominato, al fine di chiarire il ruolo e la conseguente responsabilità dei diversi soggetti che prendono parte al procedimento.

La misura si articola in un'ottica di programmazione triennale e prevede:

- La puntuale mappatura dei processi e macro-processi relativi al conferimento di incarichi dirigenziali esterni di direzione generale o apicale, con un'accurata identificazione, analisi e ponderazione del rischio, delle sue cause e fattori abilitanti, individuazione e programmazione di

⁵⁰ L'art. 35 del D.lgs. n. 50/2016 contiene specifiche previsioni in ordine al metodo di calcolo del valore stimato degli appalti per evitare, tra l'altro, che le stazioni appaltanti possano sottrarre all'applicazione del Codice degli appalti affidamenti di importo pari o superiore alle soglie individuate dal legislatore europeo.

misure specifiche e puntualizzazione delle figure responsabili per le fasi del processo con particolare riferimento a quella di valutazione e verifica dei requisiti, soggettivi e oggettivi, ed al controllo sulla veridicità delle dichiarazioni;

- Inserimento nella proposta di “direttiva regionale concernente i criteri di affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali e la rotazione ordinaria dei dirigenti” (sulle modalità di elaborazione della direttiva si veda la misura generale rotazione ordinaria dei dirigenti) di uno specifico paragrafo concernente il riparto delle competenze ed i criteri oggettivi da utilizzarsi nel conferimento degli incarichi dirigenziali con specifico riferimento alla valutazione, verifica dei requisiti, soggettivi e oggettivi, e al controllo sulla veridicità delle dichiarazioni.

Regolare giustificazione delle assenze

Il monitoraggio sui Codici di comportamento, da cui è emerso che nel corso del 2021 sono stati avviati 26 procedimenti disciplinari per assenze ingiustificate, rende doveroso adottare misure specifiche volte a scongiurare per il futuro condotte analoghe da parte del personale.

Per il triennio 2022-2024 si prevede una misura di sensibilizzazione tramite apposite attività formative e informative focalizzate a informare compiutamente i dipendenti sulle responsabilità connesse alla non corretta gestione degli istituti contrattuali.

È in ogni caso necessario intervenire con una misura di semplificazione consistente nell’emanazione di circolari uniche per tipologia di assenza, a cura della Direzione generale del Personale - che potrà all’uopo costituire un apposito gruppo di lavoro formato tra i referenti HR delle direzioni - che riuniscano in un solo atto il contenuto di tutte le circolari emanate nel tempo concernenti indicazioni, tempi e modalità di giustificazione delle assenze; tali atti saranno pubblicati nella intranet e ogni successivo aggiornamento della disciplina dovrà necessariamente passare per la pubblicazione di una nuova versione del testo iniziale.

Infine, ma non meno importante, occorre definire delle procedure standard da adottare da parte dei dirigenti per la vigilanza sul corretto utilizzo degli istituti e del cartellino di rilevazione delle presenze da parte dei dipendenti, con l’ausilio del presidio HR della direzione di appartenenza. A tal fine, la Direzione generale del Personale fornirà indicazioni ai Presidi HR, in un’ottica di sensibilizzazione e di responsabilizzazione, affinché provvedano alla tempestiva verifica e notifica agli interessati, oltre che al Dirigente di riferimento, delle assenze dal servizio che devono essere giustificate, al fine di consentirne la tempestiva regolarizzazione e evitare quelle conseguenze negative per il personale dettate dai possibili ritardi nella richiesta dei giustificativi. Nella medesima circolare si richiameranno altresì gli obblighi dei dirigenti di adottare in caso di violazione i provvedimenti disciplinari di competenza oppure segnalare le pratiche scorrette all’ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Nelle more dell’adozione degli atti sopra richiamati si ritiene opportuno ricordare che ai sensi del Codice di comportamento (art. 12, comma 6) ai direttori di servizio è attribuito il compito di monitorare, con il supporto dei presidi, il rispetto dell’orario di lavoro da parte del personale assegnato e, in caso di violazione, valutare l’avvio del procedimento disciplinare, mentre residua in capo al Servizio Personale della Direzione generale del Personale e riforma della Regione una generale attività di controllo a campione oltre che la valutazione di eventuali casi significativamente complessi.

Misure di controllo nell'attribuzione di contributi e finanziamenti

Dall'analisi di contesto è emerso che la fattispecie di reato più ricorrente in danno all'Amministrazione Regionale è rappresentata dall'art. 640 c.p. e art. 640 bis c.p. – truffa o truffa aggravata, correlata all'attribuzione di contributi e finanziamenti – con conseguente necessità di introdurre una specifica misura di contrasto al fenomeno.

In linea con tale contesto, nel 2022 si prevede di adottare una specifica misura di formazione e affiancamento relativamente alla mappatura dei processi per le aree di rischio “contratti pubblici” e “provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari” al fine di dare impulso alla gestione del rischio corruttivo specifico e all'utilizzo del modulo Mappatura dei processi su Amministrazione Aperta e correlato affiancamento operativo.

Per l'attuazione della misura si rimanda al paragrafo concernente la Formazione specifica.

Con riferimento alla specifica area di “programmazione e gestione dei fondi europei”, è prevista la partecipazione attiva del RPCT ai nuclei di autovalutazione del rischio di frode nell'ambito del POR Sardegna FSE e FESR nonché, in qualità di relatore, nell'ambito del modulo formativo “Risk management” del corso “La nuova politica di coesione 2021-2027” della Linea 2 Formazione - Azione 2.2 Corso per il personale di supporto agli RdA” che si terrà tra maggio e giugno 2022, in 12 edizioni destinate a tutti gli operatori dell'amministrazione, con un intervento destinato ad approfondire il tema dell'integrazione e distinzione tra il sistema antifrode e irregolarità nella programmazione e gestione dei fondi europei ed il sistema di prevenzione della corruzione nella legislazione nazionale.

Monitoraggio dei tempi procedimentali

A fronte delle elevate percentuali di soccombenza nei procedimenti speciali instaurati contro l'Amministrazione per ottemperanza al giudicato o avverso il silenzio degli uffici è necessario prevedere una misura specifica relativa al monitoraggio dei tempi procedimentali.

In attesa che vengano definiti modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti, nonché le ulteriori modalità di pubblicazione, con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 2, comma 4-bis, L. 241/90, l'Ufficio del RPCT metterà a disposizione all'interno dell'applicativo “Amministrazione Aperta” un apposito modulo volto all'inserimento dei dati tesi alla misurazione e alla pubblicazione dei tempi procedimentali in attuazione della Direttiva del Segretario Generale n. 2 del 22 marzo 2022 sul procedimento amministrativo e, in particolare, sui termini di conclusione dello stesso.

Lo strumento consentirà già a partire dal 2022 di monitorare i tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi e individuare eventuali scostamenti rispetto ai termini di legge, in maniera da consentire ai dirigenti responsabili dei singoli procedimenti di adottare specifiche misure di contenimento dei ritardi rilevati⁵¹.

51 Per una completa analisi del monitoraggio dei tempi procedimentali si rimanda al paragrafo relativo alla trasparenza.

Segnalazioni di operazioni sospette in materia di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo: obblighi gravanti sugli uffici e comunicazione dei dati e delle informazioni alla UIF

Normativa nazionale	Normativa regionale
D.lgs. 231/2007;	Delibera del 26 febbraio 2021, n. 7/9

La disciplina relativa all'*antiriciclaggio*, applicata alle Pubbliche amministrazioni, trova il suo principale riferimento nel D.lgs. 231/2007 emanato in attuazione della Direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della Direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione. Il motivo della estensione della normativa agli enti pubblici si spiega con la necessità di garantire un controllo su attività pubblicistiche oggetto di rischio, quali possono essere gli appalti, le sovvenzioni comunitarie e le concessioni. La specificità della normativa dettata con riferimento alle PP.AA., adottata in recepimento della Direttiva 2005/60/CE e della Direttiva 2006/70/CE, si sostanzia in particolari misure introdotte al fine di prevenire e identificare le pratiche di riciclaggio a partire dalla stessa nozione di riciclaggio di cui all'art. 2 del D.lgs. n. 231/2007.

Il ruolo demandato alle Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 231/2007 come modificato con il D.lgs. n. 90/2017, è quello di "consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a far emergere fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo," comunicando alla Unità di Informazione Finanziaria (UIF) dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui si abbia conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale.

Come evidenziato nell'ambito dell'analisi di contesto, durante il 2021 nel Distretto giudiziario di Cagliari sono sopravvenuti 23 procedimenti per il reato di riciclaggio e l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) ha registrato un aumento delle segnalazioni di operazioni sospette sul territorio regionale, comunque estranee all'Amministrazione. Allo stesso tempo si ricorda che con riferimento al primo semestre del 2021 e all'intero territorio nazionale la UIF ha rilevato che le comunicazioni della Pubblica Amministrazione, pur restando contenute, registravano il numero più elevato sinora raggiunto in un semestre (82). A fronte della diffusione del fenomeno, l'Amministrazione Regionale persegue la definizione e l'attivazione del sistema di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, al fine di prevenirne i rischi.

Al RPCT dell'Amministrazione Regionale ai sensi della D.G.R. n. 7/9 del 26/02/2021 è attribuito il ruolo di "gestore" ovvero di soggetto delegato a valutare la rilevanza e trasmettere alla UIF le segnalazioni ricevute dagli addetti agli uffici dell'Amministrazione (articolo 6 del D.M. 25/09/2015 del Ministro dell'Interno).

Nel corso del 2021 l'Ufficio del RPCT ha condotto al proprio interno un approfondimento sulla materia della gestione e analisi di operazioni sospette, con la partecipazione a corsi di formazione dedicati nonché uno specifico studio funzionale rispetto alla possibile redazione di un regolamento da sottoporre all'approvazione dell'organo di indirizzo politico nella forma di Linee guida.

Nel triennio 2022/2024 si prevede di sottoporre all'organo politico una proposta di deliberazione sulla regolamentazione interna della gestione di operazioni sospette nella forma di Linee Guida con il coinvolgimento delle strutture direttamente interessate dall'applicazione della disciplina in commento.

Nelle more dell'adozione delle Linee Guida, il RPCT avrà cura di dare impulso ad attività informative e formative in merito alla la funzione partecipativa della Pubblica Amministrazione nel sistema della prevenzione e segnalazione di fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, con particolare riferimento al ruolo rivestito dai dipendenti della pubblica amministrazione e dal Gestore interno ed alla conoscenza degli indicatori di carattere oggettivo e soggettivo per agevolare la rilevazione delle operazioni sospette.

Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio: presidio usi impropri delle auto di servizio

A seguito di ripetute segnalazioni di uso improprio delle c.d. *auto blu*, l'ANAC è intervenuta con apposito provvedimento per richiamare le amministrazioni pubbliche ad un corretto utilizzo dei mezzi di servizio. In particolare, con la [delibera n. 747 del 10 novembre 2021](#), l'Autorità ha chiesto a enti e amministrazioni di rendere noto pubblicamente di quante auto di servizio dispongono e di quali tipologie, inserendo dati e numeri sui propri siti istituzionali come atto di "Amministrazione trasparente".

Nel corso del 2021 l'Amministrazione regionale ha pubblicato i dati relativi alle auto di servizio come "[dati ulteriori](#)", ai sensi dell'art. 7-bis, co. 3, d.lgs. 33/2013, nella sezione "Amministrazione Trasparente" alla sotto sezione "Altri contenuti". In tale atto di trasparenza ([auto di servizio per l'anno 2021](#)) sono stati riportati i dati previsti dall'art. 4 dPCM 25 settembre 2014, ossia il numero, l'elenco e le specifiche delle autovetture di servizio a qualunque titolo utilizzate, distinte tra quelle di proprietà e quelle oggetto di contratto di locazione o di noleggio, con l'indicazione della cilindrata e dell'anno di immatricolazione.

L'articolo 13, comma 2, secondo periodo del Codice di comportamento allegato alla d.G.R. n. 43/7 del 29 ottobre 2021 ha disposto, in continuità col precedente codice, che *il personale utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi di servizio*, per cui la violazione di tale obbligo integra comportamento contrario ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare (articolo 23).

L'ANAC tenuto conto che i possibili usi impropri delle auto di servizio possono configurare anche condotte assistite da norme penali (ad esempio art. 314, co. 2 c.p, sul peculato d'uso), e che, in ogni caso, essi costituiscono manifestazione di cattiva gestione e di uso inappropriato di risorse pubbliche raccomanda di programmare nell'ambito dell'area di rischio attinente alla "Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio" misure specifiche per presidiare eventuali usi impropri e di svolgere un attento monitoraggio sull'attuazione delle misure introdotte. Occorre comunque rilevare che, nel periodo di riferimento, non sono stati accertati presso l'Amministrazione regionale casi di indebito utilizzo dell'auto di servizio.

Nel corso del triennio 2022-2024, sulla scorta delle raccomandazioni dell'Autorità, al fine di valutare l'incidenza del rischio specifico di abusi di utilizzo o usi impropri delle auto di servizio e per la gestione del medesimo, si introducono specifiche misure articolate secondo i punti sotto elencati:

1. mappatura del processo di assegnazione e utilizzo delle auto di servizio agli uffici;

2. in esito alla valutazione del rischio di cui al punto 1, eventuale aggiornamento delle disposizioni in materia di organizzazione e funzionamento dell'autoparco regionale⁵².

Area di rischio contratti pubblici

Normativa nazionale	Normativa regionale
d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 “Codice dei contratti” L. 6 novembre 2012, n. 190	Autorità Nazionale Anticorruzione Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione Direttiva del RPCT sulla individuazione e gestione del conflitto di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici e formazione delle commissioni di gara.

Nella c.d. area di rischio contratti pubblici, che riguarda in senso ampio sia la fase di progettazione e affidamento che quelle successive di esecuzione del contratto, il legislatore pone come essenziale una corretta gestione del rischio corruttivo nella fase di “scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice”.

In Regione Sardegna una considerazione particolare rivestono pertanto gli appalti affidati mediante ricorso alla Direzione generale Centrale regionale di committenza istituita presso la Presidenza della Regione, di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 23/2 del 9 maggio 2017. Tale struttura, per la predisposizione e la gestione delle misure di prevenzione della corruzione nell'area di rischio relativa ai contratti pubblici, adotta in autonomia al suo interno le misure ritenute più adeguate a prevenire e contrastare, in modo efficace, i fenomeni corruttivi, tenendo conto dello specifico contesto interno ed esterno in cui l'Amministrazione regionale si trova ad operare e, sulle criticità riscontrate in fase di attuazione delle misure, il Direttore generale della Centrale regionale di Committenza riferisce annualmente al RPCT.

Nel corso del 2021 è stato inoltre avviato un percorso di adozione di misure preventive a carattere trasversale, rivolte all'amministrazione regionale nella sua interezza, focalizzando l'attenzione sulla fase di selezione del contraente, ai sensi del par. 4.3 del PNA 2015 che richiede l'adozione di “misure concrete per prevenire conflitti di interesse ... o possibili applicazioni distorte delle diverse disposizioni del Codice, rilevanti al fine di condizionare gli esiti della procedura a motivo della sussistenza di un interesse finanziario, economico o altro interesse personale costituente una minaccia all'imparzialità e indipendenza dell'azione pubblica”.

Con particolare riferimento alle nomine dei componenti delle commissioni, grazie al supporto del gruppo di lavoro costituito in seno alla Centrale di committenza, è stato predisposto un primo schema di “Linee guida contenente i criteri per la nomina e la composizione delle commissioni giudicatrici in materia di appalti, per la valutazione delle offerte tecniche ed economiche e l'eventuale valutazione di congruità delle offerte in caso di anomalia”, da completare e sottoporre a consultazione degli stakeholder interni e infine approvarsi con deliberazione della Giunta regionale.

⁵² La normativa vigente in materia di autovetture in uso alle amministrazioni – da individuarsi principalmente nell'art. 2 della legge 662/1996 “Misure di razionalizzazione della finanza pubblica” commi da 118 a 124 – prevede due diversi tipi di attribuzioni delle citate auto: ad uso esclusivo e ad uso non esclusivo. L'uso esclusivo è concesso alle sole autorità politiche e ad alcune categorie di funzionari pubblici individuati con riferimento alla salvaguardia delle esigenze funzionali di servizio e di sicurezza personale. L'uso in via non esclusiva, invece, può essere previsto da ciascuna amministrazione tramite l'adozione di un apposito provvedimento in favore dei soggetti preposti a specifici uffici. L'uso delle autovetture di servizio è concesso per le sole esigenze di servizio del titolare, ivi compresi gli spostamenti verso e dal luogo di lavoro. Delibera ANAC n. 747 del 10 novembre 2021.

Nel corso del triennio 2022/2024 proseguirà l'attività di stesura della proposta di Linee guida che, in linea con il PNA 2015 e con la normativa sopravvenuta, avrà cura di prevedere specifici obblighi di pubblicità/trasparenza delle nomine dei commissari, la pubblicazione delle modalità di scelta, dei nominativi e della qualifica professionale dei componenti delle commissioni di gara, la tenuta di albi ed elenchi di possibili componenti delle commissioni di gara suddivisi per professionalità ed inoltre essere orientate alla scelta dei componenti delle commissioni, tra i soggetti in possesso dei necessari requisiti, mediante estrazione a sorte in un'ampia rosa di candidati e prevedere sistemi di controllo incrociato sui provvedimenti di nomina di commissari e consulenti, anche prevedendo la rendicontazione periodica al RPCT, almeno per contratti di importo rilevante, atti a far emergere l'eventuale frequente ricorrenza dei medesimi nominativi o di reclami/segnalazioni sulle nomine effettuate. L'elaborazione delle Linee guida terrà conto delle novità normative intervenute sulla materia e di eventuali rinnovati indirizzi, rispetto a quelli del PNA 2015, che dovessero nel frattempo essere approvati dall'ANAC.

Per le esigenze formative da soddisfare nella gestione del rischio corruttivo specifico nell'area a rischio contratti pubblici, si rimanda ai paragrafi "Formazione di livello specifico" e "L'articolo 35 del d.lgs. 50/2016. Il frazionamento artificioso".

Gestione dei fondi strutturali

Normativa nazionale	Normativa regionale
Deliberazione ANAC n. 1074 del 21 Novembre 2018	

La corretta gestione dei fondi strutturali riveste una significativa importanza data la considerevole entità delle risorse pubbliche assegnate, alle amministrazioni, dall'Unione Europea. Nondimeno l'intero settore di gestione dei fondi europei e nazionali è già presidiato da significative ed importanti misure organizzative e di controllo di prevenzione delle frodi e delle irregolarità che devono essere efficaci, proporzionate e strettamente correlate ai rischi individuati in sede di valutazione.

Nel corso del 2021 il Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza ha collaborato attivamente all'autovalutazione del rischio frode, in seno agli appositi nuclei costituiti presso le Autorità di Gestione (FESR e FSE) al fine di valutare la probabilità che potenziali rischi di frode si potrebbero verificare rispetto alla gestione e al controllo delle operazioni e il relativo impatto. Il Responsabile ha inoltre fornito il proprio supporto come relatore in specifiche attività di formazione dedicate al personale coinvolto a vario titolo nei programmi.

Nel corso del triennio 2022/2024 proseguirà la collaborazione sinergica tra le Autorità di Gestione ed il RPCT, sia mediante la partecipazione ai nuclei di autovalutazione-frode sia con azioni finalizzate a potenziare l'integrazione tra la metodologia di prevenzione delle frodi e irregolarità di matrice comunitaria e quella nazionale di prevenzione della corruzione, ottimizzando l'azione amministrativa e eliminando sovrapposizioni.

Per tale motivo il RPCT anche nel triennio 2022-2024 sarà coinvolto dalle Autorità di Gestione per lo svolgimento di attività di sensibilizzazione e informazione sul rischio di corruzione, di irregolarità e di frode, destinate al personale che opera a vario titolo nella programmazione, attuazione, gestione e monitoraggio dei fondi comunitari.

Permane l'esigenza di un miglioramento delle procedure di gestione e di controllo del Fondo di Sviluppo e Coesione anche attraverso l'implementazione di un nuovo sistema informatico gestionale che possa integrare efficacemente le procedure informative presenti e consenta di rafforzare l'operatività e il controllo delle operazioni finanziate.

Per quanto concerne l'adozione dei Patti di integrità negli interventi finanziati con fondi strutturali si rinvia al paragrafo dedicato.

Formazione specifica

La misura della formazione di livello specifico riguarda percorsi formativi e programmi sui temi più sensibili individuati dall'analisi di contesto, dando priorità alle unità organizzative e al personale maggiormente coinvolti nelle aree di rischio più critiche, nei processi o gruppi di processo a maggiore rischio corruttivo, in maniera tale da incidere efficacemente sul rischio corruttivo e arginare al massimo i più probabili fenomeni di cattiva amministrazione o di corruzione. Ciò consente di agire in maniera mirata sulle aree più critiche e di fornire ai destinatari che operano in queste aree strumenti decisionali in grado di porli nella condizione, da un lato, di affrontare i casi critici e i problemi etici che incontrano in specifici contesti e, dall'altro, di riconoscere e gestire i conflitti di interessi così come situazioni lavorative problematiche che possono dar luogo all'attivazione di misure preventive.

Programmazione misura

La programmazione della formazione di livello specifico è stata definita a seguito delle criticità rilevate in sede di analisi della mappatura dei processi e dall'analisi di contesto interno ed esterno del presente Piano. La formazione verterà sulle aree di rischio in funzione dei diversi gradi di esposizione al rischio di corruzione rilevati nell'amministrazione. Con questa logica, saranno potenziati gli interventi formativi di livello specifico, con percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono.

Dalle informazioni ed evidenze emerse in fase di monitoraggio delle misure del PTPCT 2021/2023 e di analisi della mappatura dei processi, si sono riscontrate delle importanti criticità che hanno orientato le scelte formative. In particolare, per la gran parte dei processi, i responsabili degli uffici hanno mancato di rilevare i possibili eventi rischiosi e di ragionare sulle successive fasi di valutazione del rischio e di individuazione delle misure atte a mitigarlo.

Pertanto, al fine di eliminare il rischio derivante dalla "mancata adozione delle misure di mitigazione e di prevenzione" e, più in generale, per ridurre le resistenze culturali e responsabilizzare maggiormente i dirigenti e i responsabili delle posizioni organizzative, si rende doveroso avviare un intenso percorso formativo mirato su specifiche UUOO e aree di rischio, con priorità individuate in sede di mappatura dei processi, ed erogare contemporaneamente un servizio di supporto e affiancamento nei confronti dei responsabili degli uffici. Dalle risultanze delle analisi è stato rilevato che intervenendo su alcune aree ed

eventi rischiosi, la riduzione del rischio corruttivo sarebbe più efficace, conseguentemente si prevedono specifici percorsi sui seguenti temi:

- antiriciclaggio, al fine di evitare che si verifichi il rischio di *“mancata rilevazione e comunicazione di operazioni sospette, nell’ambito del sistema di prevenzione e contrasto dell’uso del sistema economico e finanziario a scopo di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo”*;
- commissioni giudicatrici, per limitare che si verifichino le cause abilitanti dell’evento rischioso *“nomina e/o designazione di soggetti in conflitto di interesse o privi dei requisiti necessari”* o *“mancata o insufficiente verifica della prestazione”* o *“mancato rispetto dei criteri indicati nel bando e nel disciplinare di gara”*;
- area contratti pubblici, al fine di evitare che si verifichi l’evento *“uso improprio o distorto della discrezionalità, disomogeneità nelle valutazioni e nei controlli o frazionamento artificioso dei contratti pubblici”*;
- Incarichi e nomine, con focus specifici su conflitto di interessi, inconfiribilità e incompatibilità, verifica dei requisiti e controllo sulla veridicità delle dichiarazioni e conflitto di interessi per arginare fenomeni di *“Nomina e/o designazione di soggetti in conflitto di interesse o privi dei requisiti necessari”*, *“Disomogeneità nelle valutazioni e nei controlli”*;

L’individuazione e la quantificazione dei partecipanti alla formazione di livello specifico è un aspetto fondamentale per la riuscita della formazione specifica. Spetta al RPCT, in raccordo con i dirigenti, i referenti della formazione e i responsabili delle risorse umane, individuare i destinatari degli interventi formativi, tenuto conto dell’importante contributo che può essere dato dagli operatori interni all’amministrazione per monitorare e verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro adeguatezza, ma anche per diffondere le responsabilità in termini di efficace individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione anticorruzione.

Un aspetto fondamentale nella misura riguarda quindi l’individuazione e la quantificazione a cura del RPCT del personale da coinvolgere, informazione fondamentale per l’organizzazione, l’attivazione delle procedure di acquisizione dei servizi di formazione e la realizzazione dei corsi di formazione, soprattutto per quelli di livello specifico che devono essere rivolti a specifici target di dipendenti/dirigenti.

La formazione specifica programmata viene indicata nella tabella sottostante, che mostra per ogni intervento formativo individuato, le tempistiche, l’output nel quale viene indicata la categoria dei destinatari e il responsabile dell’attuazione.

Attuazione ed efficacia della misura

In linea con le indicazioni dell’ANAC, al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza spettano compiti di verifica del livello di attuazione dei processi di formazione e dell’efficacia dei piani formativi, promuovendo anche l’utilizzo di questionari destinati ai soggetti destinatari della formazione relativi al grado di soddisfazione dei percorsi già avviati e alle ulteriori priorità formative suggerite dall’utente. Sarà dato impulso all’utilizzo di strumenti di elaborazione informatica delle informazioni che consentano di misurare in tempo reale la qualità percepita delle attività formative.

Con riferimento specifico alle attività di affiancamento in materia di mappatura dei processi, dovrà essere impiegato un metodo che prevede l’utilizzo di questionari atti a rilevare ambiti di miglioramento ed a

stimolare la partecipazione attiva dei dipendenti in termini di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, migliorandone il coinvolgimento. La rilevazione consentirà di sviluppare ulteriori attività di implementazione continua del sistema di analisi e mappatura dei processi, di rilevare le criticità insite nelle fasi di valutazione del rischio e di orientare il miglioramento del servizio offerto da parte dell'ufficio RPCT. Il fine ultimo è di fornire gli strumenti e le soluzioni organizzative e procedurali, aumentare il livello quantitativo e qualitativo dei processi mappati e il livello di effettività del sistema.

TRASPARENZA

Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di essere trasparenti nei confronti dei cittadini e della collettività. La trasparenza è uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e sul rispetto del principio di legalità e ha portata generale, tanto che l'adempimento degli obblighi di trasparenza da parte di tutte le pubbliche amministrazioni rientra, secondo la legge (l'articolo 11 del d.lgs. n. 150/2009), rientra nei livelli essenziali delle prestazioni disciplinati nella Costituzione (articolo 117, comma 2, lett. m).

Il rispetto pieno e diffuso degli obblighi di trasparenza è anche un valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, rende visibili i rischi di cattivo funzionamento, facilita la diffusione delle informazioni e delle conoscenze e consente la comparazione fra diverse esperienze amministrative.

La presente Sezione pone gli obiettivi per l'implementazione delle misure di trasparenza per il triennio 2022-2024, tenendo conto della disciplina e della giurisprudenza in materia di trasparenza, degli orientamenti dell'ANAC, nonché della normativa in materia di trattamento dei dati personali e dei pronunciamenti del Garante Privacy.

Amministrazione Trasparente – evoluzione, flussi informativi, monitoraggio e controllo

Nella Sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale sono pubblicati i dati e le informazioni previsti dal Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 concernente il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Evoluzione della sezione Amministrazione Trasparente

Nel mese di luglio 2021 è stato rilasciato in produzione il nuovo modulo applicativo "SINES - Sistema Informativo Enti e Società" dedicato alla gestione sulla piattaforma Amministrazione Aperta delle pubblicazioni obbligatorie dei dati relativi agli enti pubblici vigilati, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato (ex art. 22 del D. lgs 33/2013).

A seguito del rilascio del modulo sono seguite:

- la costituzione della rete dei referenti responsabili dell'aggiornamento dei dati degli organismi;
- l'erogazione di attività formativa pratica sull'utilizzo della piattaforma;
- un'attività di impulso, supporto e affiancamento da parte dell'Ufficio RPCT;
- le manutenzioni evolutive del sistema a seguito dei feedback degli utenti utilizzatori.

Sulla base della precedente programmazione triennale e alla luce di quanto emerso in sede di valutazione del rischio che conferma la criticità delle aree "nomine e incarichi", "contratti" e "assegnazione di contributi" per il triennio 2022/2024 si prevedono le seguenti attività:

- manutenzione evolutiva del modulo applicativo SINES con lo scadenziario nomine, la rappresentazione grafica e nuova reportistica funzionale alle attività decisionali dell'organo di indirizzo;
- rilascio nuovo applicativo su Amministrazione Aperta per le pubblicazioni relative a Beni immobili e gestione patrimonio (art. 30 D.Lgs. 33/2013) e attività di supporto e formazione all'utenza;

- reingegnerizzazione dei moduli di Amministrazione Aperta per la gestione delle pubblicazioni correlate a Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26 e 27 D.Lgs 33/2013) e a Bandi di gara e contratti (art. 37 D.Lgs 33/2013);
- sviluppo di un nuovo modulo applicativo su Amministrazione Aperta per il Monitoraggio dei tempi procedurali e la pubblicazione dei dati su Amministrazione Trasparente;
- revisione continua della sezione Amministrazione Trasparente al fine del suo aggiornamento e del miglioramento della fruizione dei dati esposti.

Flussi informativi: responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati

L'allegato denominato "Responsabili trasmissione e pubblicazione dati su Amministrazione Trasparente" costituisce parte integrante e sostanziale del presente piano e reca l'indicazione degli uffici responsabili della trasmissione dei dati, tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione. Il documento indica altresì la periodicità dell'aggiornamento fissato dalle norme, i termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato e il processo di pubblicazione.

Ogni dirigente è tenuto al puntuale assolvimento degli obblighi di propria competenza come riportati nel citato allegato e informa il RPCT del corretto assolvimento sia in sede di monitoraggio annuale sia, tempestivamente, nel caso di eventuali criticità riscontrate.

Monitoraggio e controllo sugli obblighi di trasparenza

La responsabilità del monitoraggio sugli obblighi di trasmissione e pubblicazione delle informazioni compete al dirigente direttamente interessato, coadiuvato dall'eventuale supporto del referente della propria struttura, nonché al competente servizio di controllo della direzione generale Servizi finanziari ove la pubblicazione costituisca condizione di efficacia dei provvedimenti soggetti a controllo.

Un'attività di controllo di secondo livello sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione rientra tra le funzioni del RPCT, che a tal fine si avvale anche dei referenti delle strutture interessate e degli uffici dell'amministrazione regionale che detengono i dati necessari all'effettuazione delle verifiche. Per assicurare maggiore completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate l'ufficio del RPCT ha adottato nel primo trimestre 2022 azioni specifiche tese a colmare il gap informativo riscontrato e a supportare specificamente i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali e di posizioni organizzative (art. 14) sui quali ricade l'obbligo di pubblicazione. È stato realizzato un apposito servizio di promemoria, sollecito e supporto all'adempimento anche per arginare le difficoltà relative al presidio delle scadenze dei diversi obblighi.

Per quanto attiene alle pubblicazioni concernenti i provvedimenti amministrativi (art. 23) si rende necessario provvedere alla reingegnerizzazione del modulo applicativo attualmente in uso sul Sistema Amministrazione Aperta al fine della semplificazione delle attività di pubblicazione e alla successiva emanazione di una circolare per l'aggiornamento della governance delle pubblicazioni in parola.

Accesso civico semplice e generalizzato

In data 16 febbraio 2022 con delibera n.5/30 la Giunta regionale ha adottato una nuova direttiva in materia di diritto di accesso: "Direttiva in materia di diritto di accesso ai sensi della legge 7 agosto 1990, n.

241, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97. Altre tipologie di accesso.”

A seguito dell'adozione della nuova direttiva l'ufficio del RPCT ha proceduto al tempestivo aggiornamento della pagina “Diritto di Accesso” della sezione Amministrazione Trasparente volta a garantire al cittadino:

- tutte le informazioni necessarie all'esercizio dei diritti relativi all'accessibilità agli atti, ai documenti e alle informazioni dell'amministrazione regionale;
- la modulistica necessaria (la nuova direttiva ha previsto un unico modulo per tutte le tipologie di richiesta di accesso)
- l'informazione circa i rimedi esperibili in caso di mancata pubblicazione obbligatoria e di mancato riscontro o rigetto dell'istanza.

Per il triennio si prevede in capo alle diverse strutture dirigenziali apicali, secondo le rispettive competenze, un'attività di aggiornamento del sito istituzionale, dei siti tematici e delle sezioni tematiche di approfondimento di modo che l'informazione istituzionale circa il diritto di accesso sia aggiornata e coerente con la nuova direttiva

Sono in ogni caso da programmare per il triennio 2022/2024 attività di formazione specifica sulla materia e le peculiarità della nuova Direttiva, destinate a tutto il personale dirigente e titolare di posizione organizzativa di coordinamento, alla rete dei Referenti del RPCT, da estendere nel lungo periodo a tutto il personale regionale.

Giornata della trasparenza

La Giornata della trasparenza è un'iniziativa annuale, prevista dal decreto legislativo 33/2013 art. 10, che le Pubbliche Amministrazioni promuovono per presentare il piano delle proprie attività e dell'organizzazione coinvolgendo anche stakeholder esterni quali associazioni di consumatori o utenti, centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato, con lo scopo di favorire lo sviluppo di una cultura amministrativa orientata all'accessibilità totale, all'integrità e alla legalità.

La giornata della trasparenza 2021 si è tenuta in data 15 dicembre sul tema “Per una cultura amministrativa orientata all'accessibilità totale, all'integrità e alla legalità” con interventi e riflessioni sulle possibilità concrete di garantire la trasparenza nel pieno rispetto del diritto alla protezione dei dati personali e delle pari opportunità nell'accessibilità web e social. Nell'ambito della giornata uno specifico focus di approfondimento è stato dedicato all'adozione con delibera di Giunta n. 43/7 del 29 ottobre 2021, del nuovo “Codice di comportamento del personale del Sistema Regione e delle Società partecipate della Regione Autonoma della Sardegna”.

La giornata della trasparenza 2022 sarà dedicata a illustrare le novità introdotte dal Piano integrato di attività e organizzazione, nuovo strumento di pianificazione integrato della pubblica amministrazione (art. 6 D.L. 80/2021) in un'ottica di miglioramento della qualità e della trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese e di costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, con la partecipazione di tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti.

Allegati Anti corruzione e Trasparenza

- 1. Responsabili trasmissione e pubblicazione dati sulla sezione Amministrazione Trasparente*
- 2. Mappatura dei processi - reportistica*
- 3. Cronoprogramma di attuazione delle misure di prevenzione*

**SEZIONE 3:
SALUTE ORGANIZZATIVA
E CAPITALE UMANO**

Sottosezione Struttura organizzativa

Organigramma: L'organizzazione regionale.

L'art. 19 della Legge Regionale n. 31/98, come modificato dalla LR n. 5 del 13 aprile 2017, art. 7 comma 3, prevede che venga predisposta una Relazione annuale sullo stato dei costi dell'organizzazione dell'amministrazione regionale. Considerata la struttura del PdPO che prevede una sezione sullo stato dell'organizzazione regionale è opportuno che tale adempimento, in un'ottica di semplificazione amministrativa, venga assolto con l'adozione di tale documento che viene trasmesso anche al Consiglio regionale.

La Regione autonoma della Sardegna è organizzata attraverso sistema composto dalla Presidenza e da 12 Assessorati (LR n. 1/1977). Ad ogni Assessorato, e alla Presidenza, fanno riferimento una o più Direzioni generali per un massimo di 24 (art. 13 comma 2 LR 31/1998). L'art. 13 della Legge Regionale n. 31/98, come modificato dall'art. 1 bis della Legge Regionale n.10/21, prevede inoltre che "per l'impulso, la programmazione e l'attuazione di interventi nelle materie intersettoriali, sono istituiti fino ad un massimo di tre dipartimenti coordinati dal Presidente della Regione, per il tramite del Segretario generale della Regione istituito dall'art. 2 comma 1 della Legge Regionale n 10/21.

Al 31/12/2020, sono istituite 22 Direzioni generali articolate in 111 Servizi. Oltre alla Direzioni generali sono presenti n. 11 Unità di progetto e altre partizioni amministrative quali: l'Ufficio ispettivo, l'Ufficio del controllo interno di gestione, il Centro regionale di programmazione e l'ENPI.

Oltre all'Amministrazione centrale operano 4 Enti, 9 Agenzie e un'Azienda. L'insieme di queste Amministrazioni costituiscono il sistema Regione come previsto dall'art 7 comma 3 della legge regionale n. 40 del 05 novembre 2018.

Struttura organizzativa dell'Amministrazione Regionale

Presidenza

Direzione generale della Presidenza
Direzione generale del Corpo Forestale e Vigilanza Ambientale
Direzione generale della Centrale Regionale di Committenza (CRC RAS)
Direzione generale dell'Area Legale
Direzione generale Agenzia regionale del distretto idrografico della Sardegna
Direzione generale della protezione civile
Ufficio Ispettivo
Ufficio dell'Autorità di Audit dei Programmi Operativi FESR ed FSE
Ufficio dell'autorità di gestione comune del programma operativo ENI CBC Bacino del Mediterraneo
Unità di progetto per l'eradicazione della peste suina africana
Unità di progetto Responsabile della protezione dati

Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione

Direzione generale dell'Innovazione e sicurezza IT
Direzione generale del personale e Riforma della Regione
Ufficio del controllo interno di gestione

Assessorato dell'agricoltura e riforma agro-pastorale

Direzione generale dell'agricoltura e riforma agro-pastorale

Assessorato della difesa dell'ambiente

Direzione generale della difesa dell'ambiente

Assessorato degli enti locali, finanze e urbanistica

Direzione generale enti locali e finanze
Direzione generale della pianificazione urbanistica territoriale e della vigilanza edilizia

Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale

Direzione generale della sanità
Direzione generale delle politiche sociali

Assessorato dell'industria

Direzione generale dell'industria

Assessorato dei lavori pubblici

Direzione generale dei lavori pubblici
Unità di progetto Interventi per l'efficientamento energetico

Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale

Direzione generale del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale

Assessorato della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio

Direzione generale dei Servizi finanziari
Unità di progetto Autorità di certificazione della spesa dei fondi del PO FESR, FSE e FSC
Centro Regionale di programmazione (CRP)

Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione, spettacolo e sport

Direzione generale dei beni culturali, informazione, spettacolo e sport

Direzione generale della pubblica istruzione

Unità di progetto Iscol@

Assessorato dei trasporti

Direzione generale dei trasporti

Assessorato del turismo, artigianato e commercio

Direzione generale del turismo, artigianato e commercio

SISTEMA REGIONE (art. 1 comma 2 e comma 2 bis E Allegato 1 della L.R. 31/98)

ASPAL Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro

E.R.S.U. Ente regionale per il diritto allo studio universitario di Cagliari

E.R.S.U. Ente regionale per il diritto allo studio universitario di Sassari

ENAS Ente acque della Sardegna

I.S.R.E. Istituto superiore regionale etnografico

Agenzia conservatoria delle coste della Sardegna

AGRIS Agenzia per la ricerca in agricoltura Sardegna

LAORE Agenzia regionale per l'attuazione dei programmi in campo agricolo e per lo sviluppo rurale

ARGEA Sardegna Agenzia regionale per la gestione e l'erogazione degli aiuti in agricoltura

ARPAS Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente della Sardegna

AREA Azienda regionale per l'edilizia abitativa (**Area**)

Agenzia regionale Sardegna ricerche

FORESTAS Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e l'ambiente della Sardegna

Agenzia Sarda delle Entrate

Amministrazione Regionale: consistenza del personale

La Regione Sardegna ha in servizio, al 31 dicembre 2021, 3565 unità di personale così suddiviso:

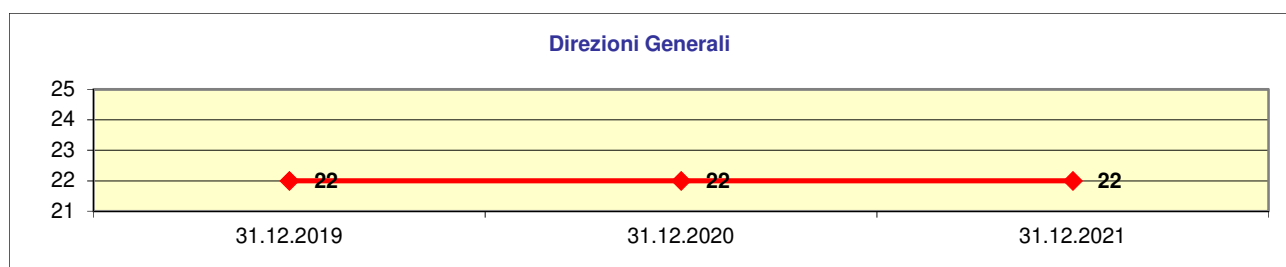
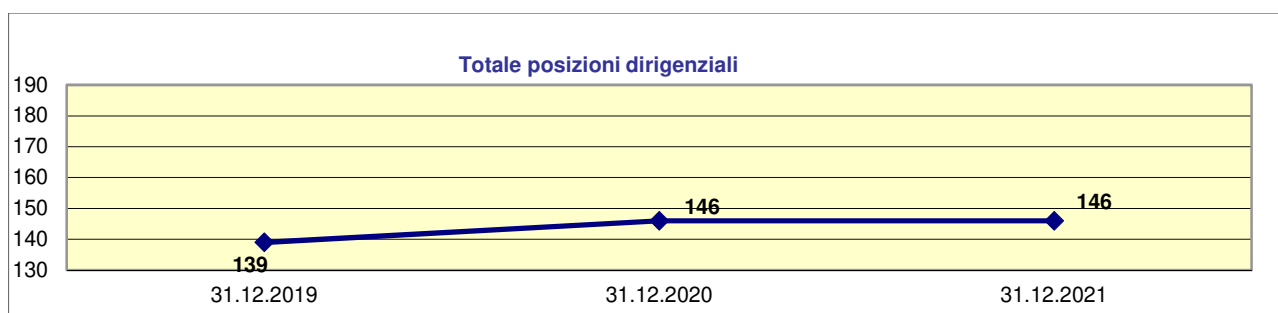
- 105 Dirigenti
- 2302 Amministrativi comprensivi di 7 unità a tempo determinato
- 4 Giornalisti a tempo indeterminato
- 1144 Forestali
- 10 Personale qualificato CRP

Articolazione organizzativa

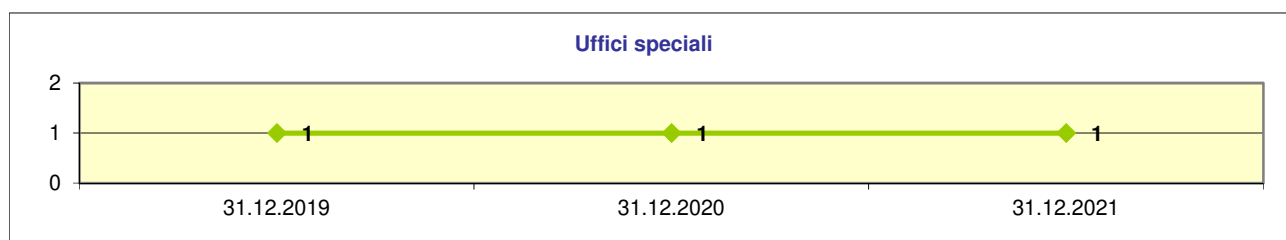
La LR 10/2021 ha introdotto importanti modifiche nella struttura organizzativa Regionale prevedendo il Segretariato generale, l'istituzione di tre dipartimenti e degli uffici speciali "quali strutture organizzative che possono essere istituite per l'adempimento di funzioni specifiche rese obbligatorie dalla legislazione dell'Unione europea o statale vigente."

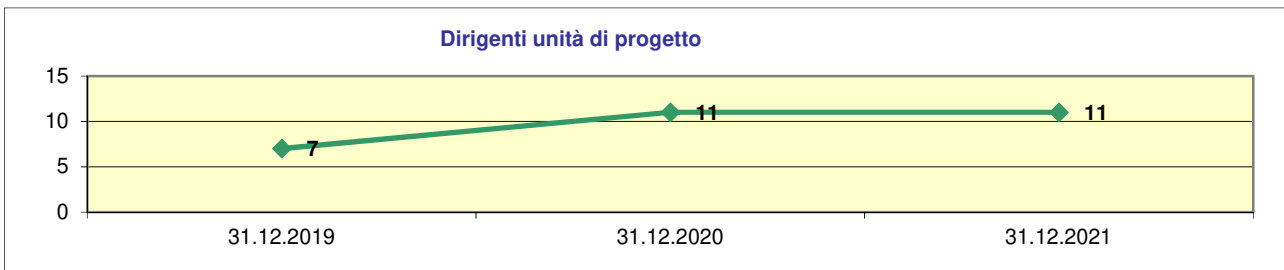
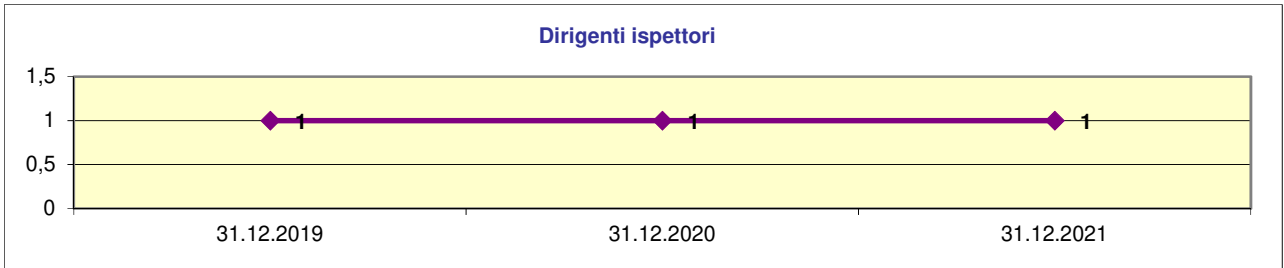
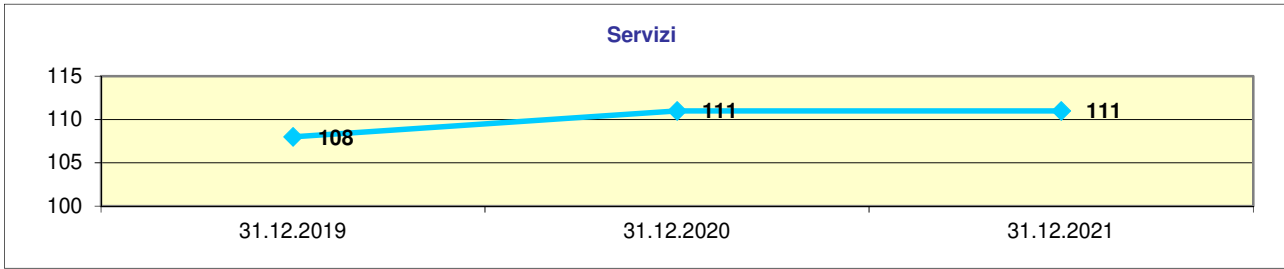
Le posizioni dirigenziali si distinguono in Direttore di Dipartimento (non ancora istituiti) Direttore Generale, Direttore di ufficio speciale, Direttore di servizio, Dirigente ispettore e Dirigente di unità di progetto. Infatti la L.R. 24/2014 ha eliminato le posizioni di dirigente di staff all'organo politico e ha istituito le Unità di progetto "per il conseguimento di obiettivi specifici, anche intersettoriali" i cui criteri di funzionamento, composizione, modalità di formazione e di conferimento delle funzioni, durata e obiettivi sono stabiliti dalla Giunta regionale.

Il numero di posizioni dirigenziali ha avuto un incremento nel 2020, determinato dall'incremento delle posizioni di dirigente di servizio e di dirigente di unità di progetto, per poi rimanere pressoché costante.

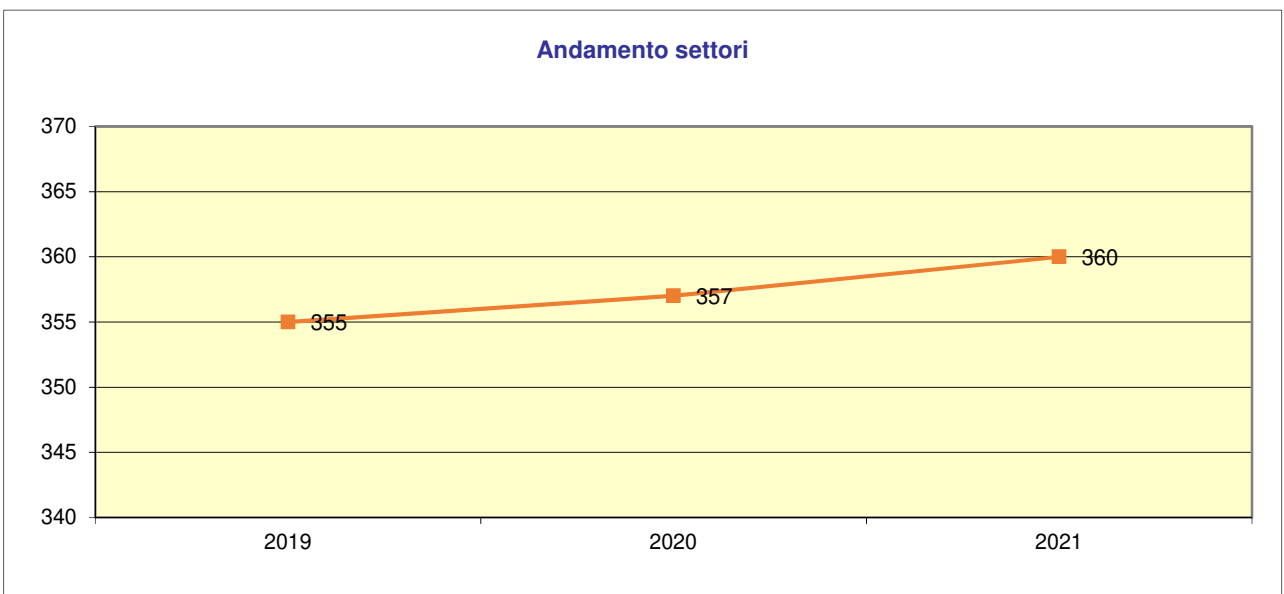


Sinora la Regione Sardegna ha avuto un solo ufficio speciale: si tratta dell'**Ufficio dell'autorità di gestione comune del programma operativo ENI CBC Bacino del Mediterraneo** il cui direttore è equiparato, per il trattamento economico, ad un Direttore generale.

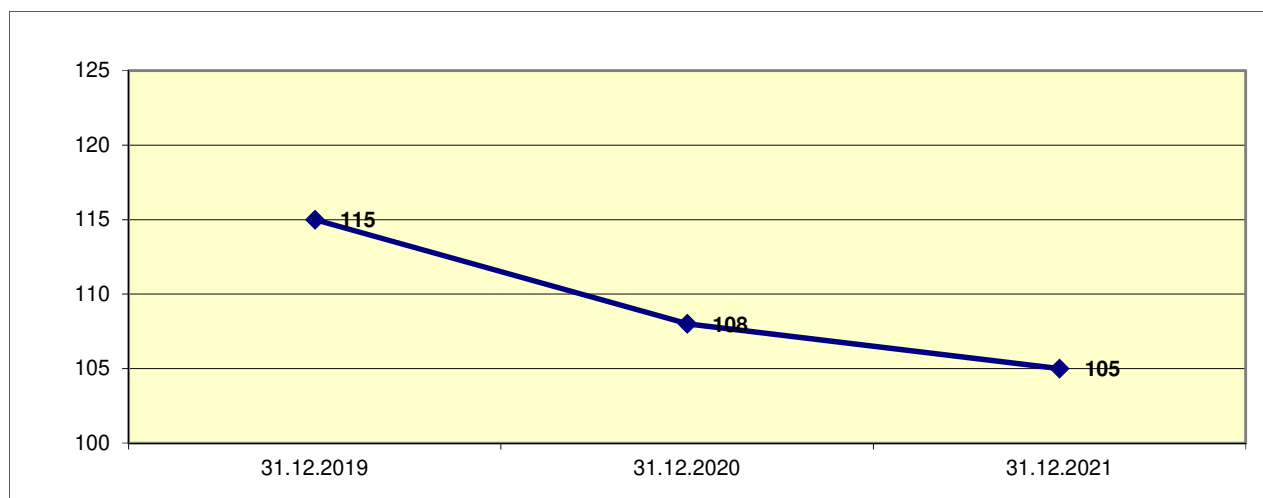
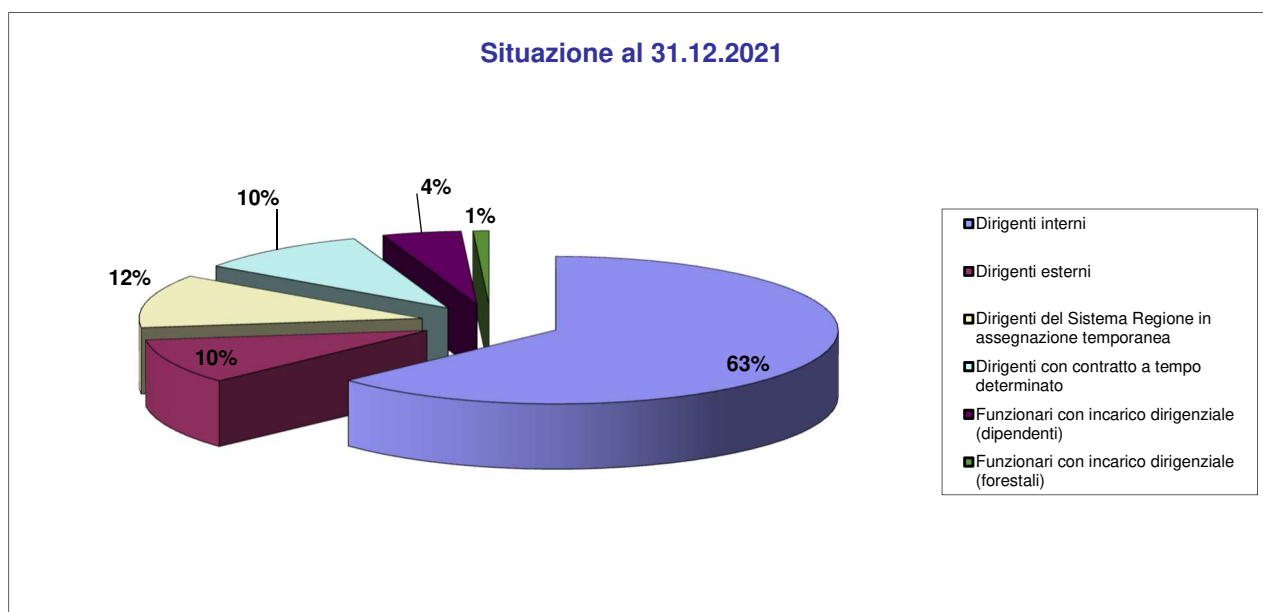




L'ulteriore articolazione delle strutture amministrative è il settore, il cui andamento è in crescita costante dal 2017.



DIRIGENTI. La Regione Sardegna ha, al 31 dicembre 2021, 105 dirigenti di cui 11 esterni (in comando o con contratto a tempo determinato) e 13 in assegnazione temporanea nell'ambito del Sistema Regione. Tale numero è in continuo decremento dal 2019:



Oltre al personale con qualifica dirigenziale, la direzione di alcune strutture è stata assegnata a personale amministrativo o forestale che svolge le funzioni di dirigente:

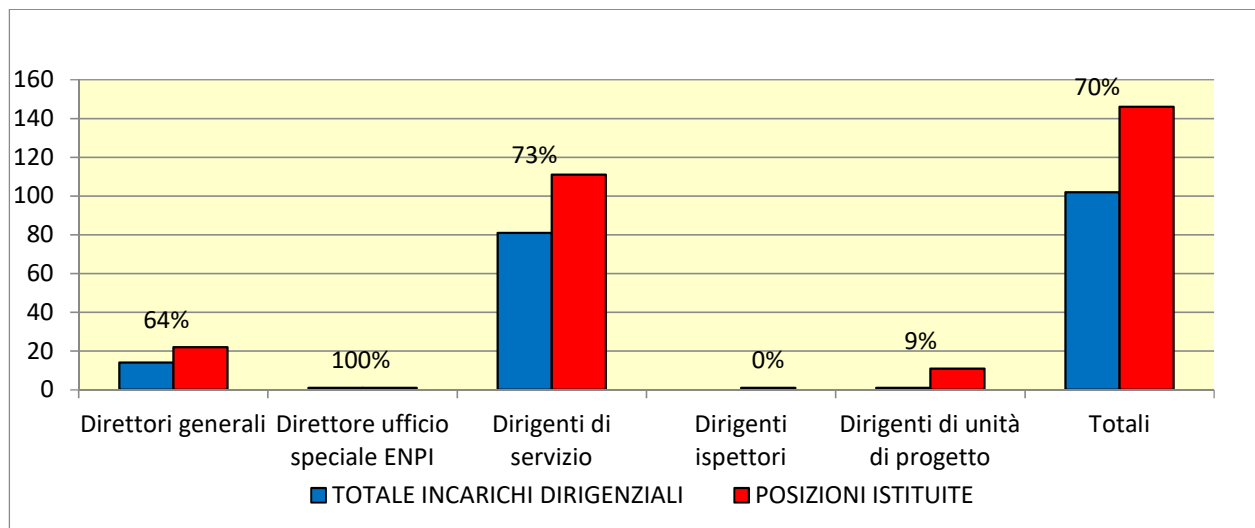
Il rapporto dipendenti/dirigenti ha subito nel triennio un incremento costante legato all'elevato numero di cessazioni avvenute tra i dipendenti:

	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
rapporto dipendenti/dirigenti	17,49	17,73	20,51

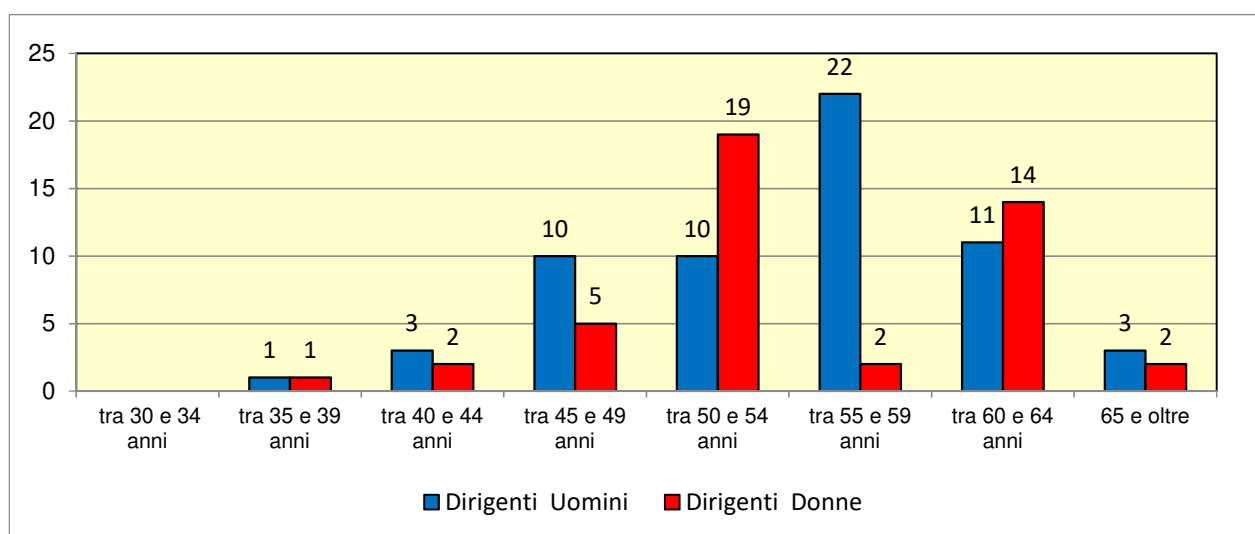
Nella tabella seguente è rappresentata la situazione dei dirigenti al 31.12.2019, suddividendoli per *tipologia, sesso e tipo di contratto* (dirigenti dell'amministrazione a tempo indeterminato e determinato, dirigenti esterni a tempo determinato o in comando e dirigenti in assegnazione temporanea provenienti dal Sistema Regione). Come si può notare in totale le dirigenti donna rappresentano solo il 43% sia dei dirigenti totali sia dei direttori generali; rappresentano invece il 47% dei direttori di servizio. Si tratta comunque di un peggioramento rispetto al passato in cui le donne erano numericamente superiori alla presenza maschile.

	<i>Dirigenti dell'amministrazione</i>			<i>Dirigenti esterni</i>			<i>Dirigenti del Sistema Regione</i>			<i>TOTALI</i>		
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totali</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totali</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totali</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totali</i>
<i>Direttori generali</i>	7	5	12	1	1	2				8	6	14
<i>Direttore ufficio speciale ENPI</i>		1	1							0	1	1
<i>Dirigenti di servizio</i>	23	25	48	6	3	9	8	5	13	37	33	70
<i>Dirigenti ispettori</i>										0	0	0
<i>Dirigenti di unità di progetto</i>		1	1							0	1	1
<i>Dirigenti con incarico esterno</i>	4		4							4	0	4
<i>Dirigenti di servizio con contratto a tempo det.</i>	7	4	11							7	4	11
<i>Dirigenti in attesa di incarico</i>	3		3							3	0	3
<i>Dirigenti in aspettativa</i>	1		1							1	0	1
<i>Totali</i>	45	36	81	7	4	11	8	5	13	60	45	105

Escludendo i dirigenti con incarico esterno e i funzionari facenti funzione, il grafico mostra, al 31 dicembre 2021, il grado di copertura delle posizioni dirigenziali istituite: come si può vedere le strutture in sofferenza sono le direzioni generali (su 22 posizioni istituite solo 14 sono coperte), i servizi (su 111 posizioni solo 81 sono coperte), le unità di progetto (su 11 posizioni istituite ne è coperta 1) e le posizioni di dirigente ispettore (l'unica posizione non è coperta):



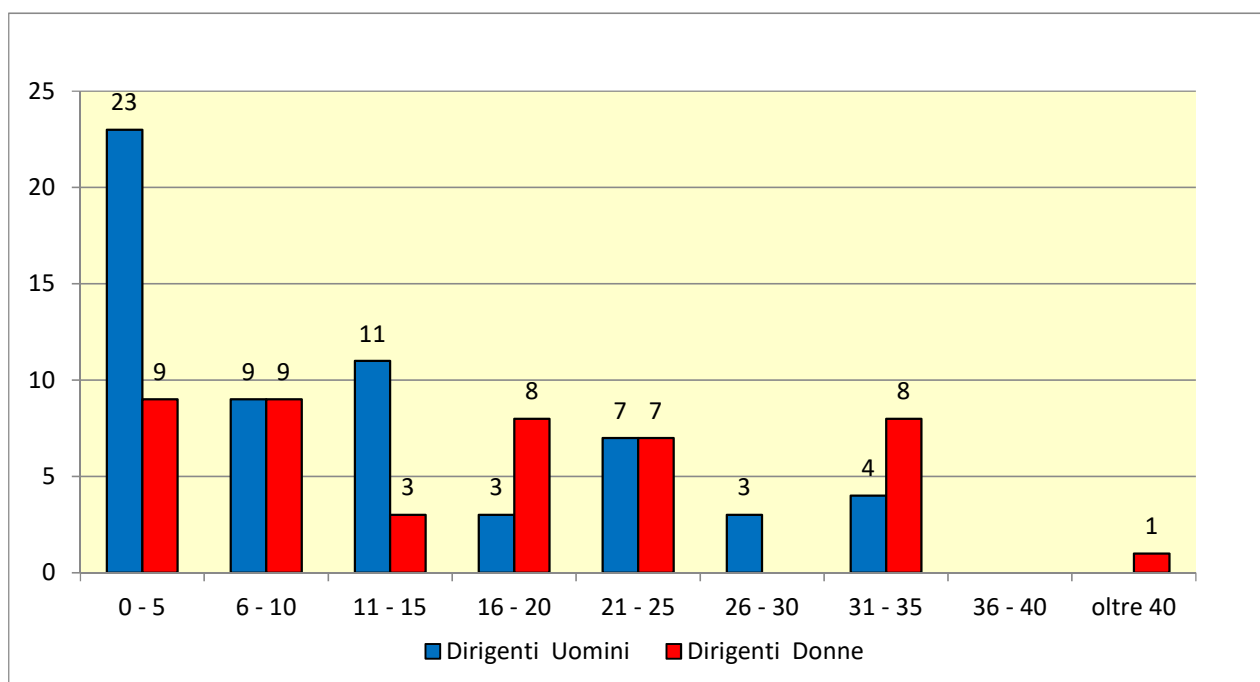
Dal punto di vista dell'età, la distribuzione dei dirigenti al 31 dicembre 2021 è la seguente:



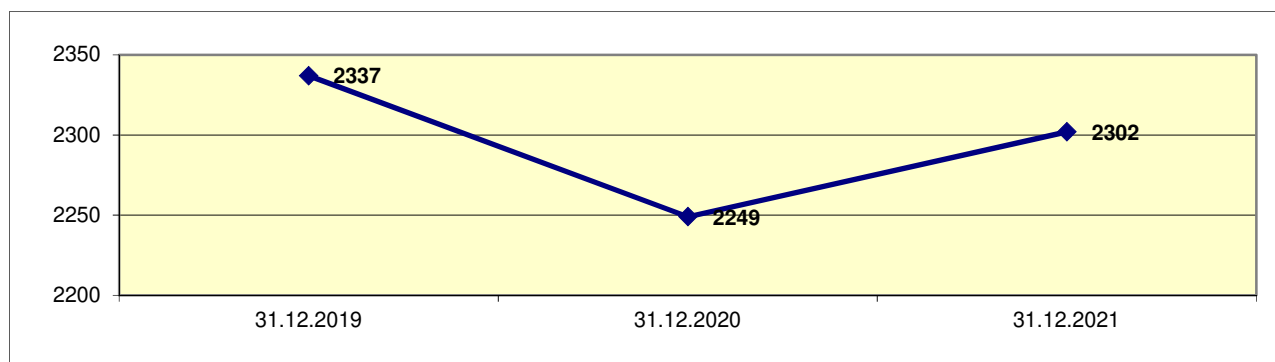
Come si può vedere, oltre il 51% dei dirigenti ha un'età superiore ai 55 anni. L'età media è 55 anni per i dirigenti dell'amministrazione, 56 per quelli del Sistema Regione e 50 anni per i dirigenti esterni:

<i>Qualifica</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totali</i>
DIRIGENTI dell'amministrazione	55	55	55
DIRIGENTI esterni	52	45	50
DIRIGENTI del Sistema Regione	57	56	56

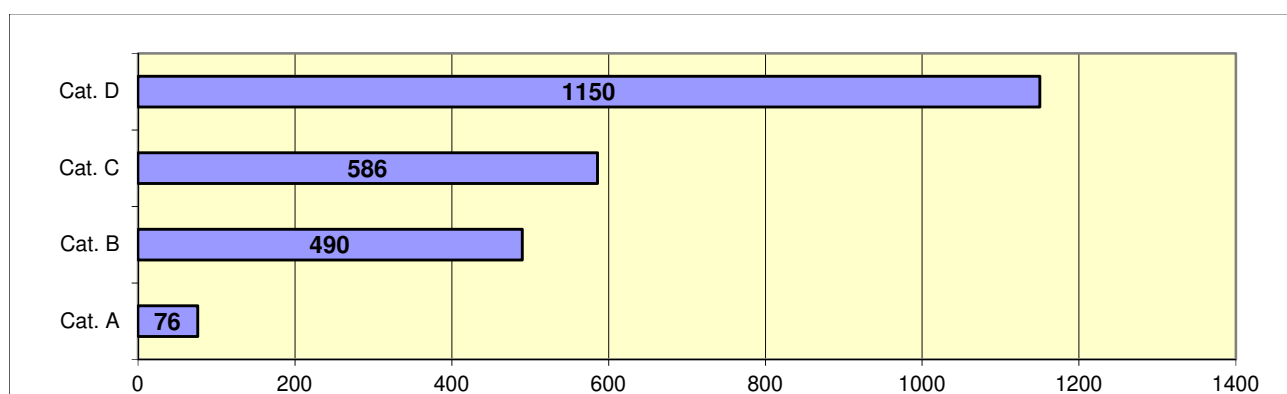
Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, il 15% dei dirigenti ha più di 25 anni di servizio. L'elevato numero di dirigenti nella fascia d'anzianità 0 – 5 è determinata dal fatto che l'amministrazione regionale non raccoglie il dato dell'anzianità pregressa per coloro che provengono da altre amministrazioni.



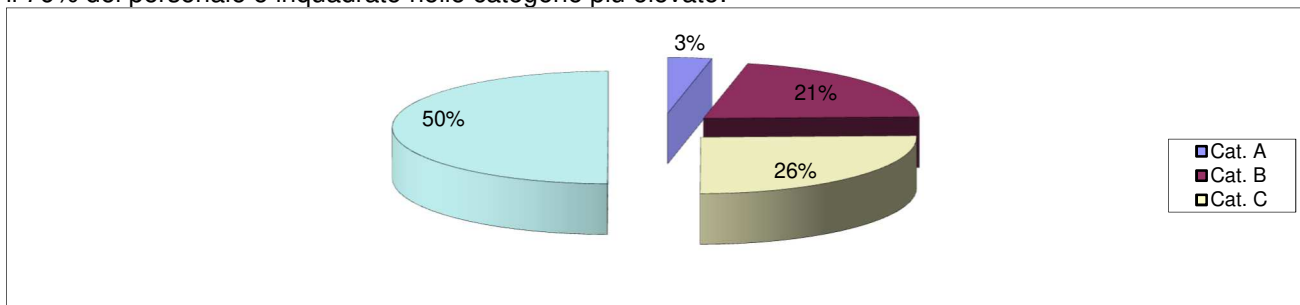
PERSONALE AMMINISTRATIVO. La Regione Sardegna ha, al 31 dicembre 2021, 2302 unità di personale amministrativo comprensivo di 7 unità a tempo determinato: il trend, dopo il decremento legato alle politiche nazionali che hanno permesso ad un gran numero di dipendenti di accedere agli istituti pensionistici, ha avuto un incremento determinato dallo sblocco del turnover.



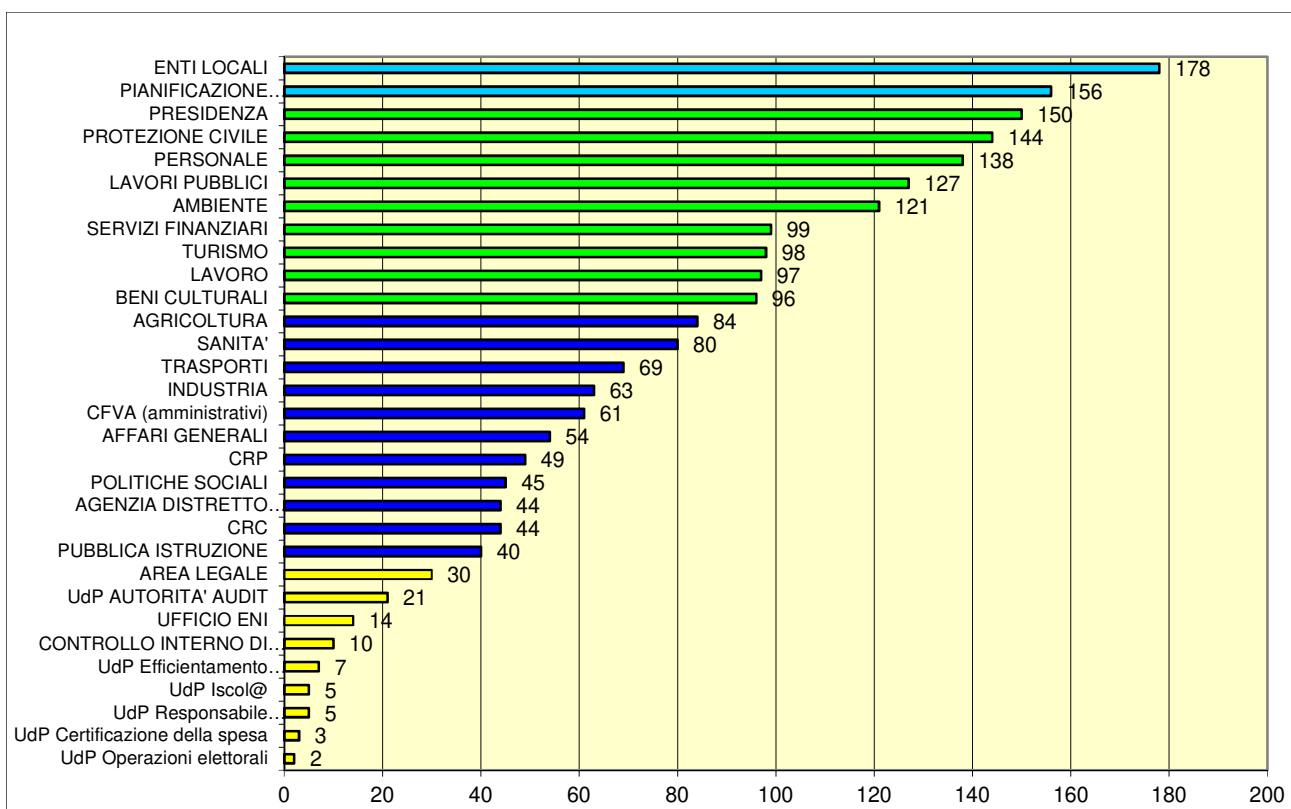
Il personale è suddiviso in 4 categorie:



il 76% del personale è inquadrato nelle categorie più elevate:



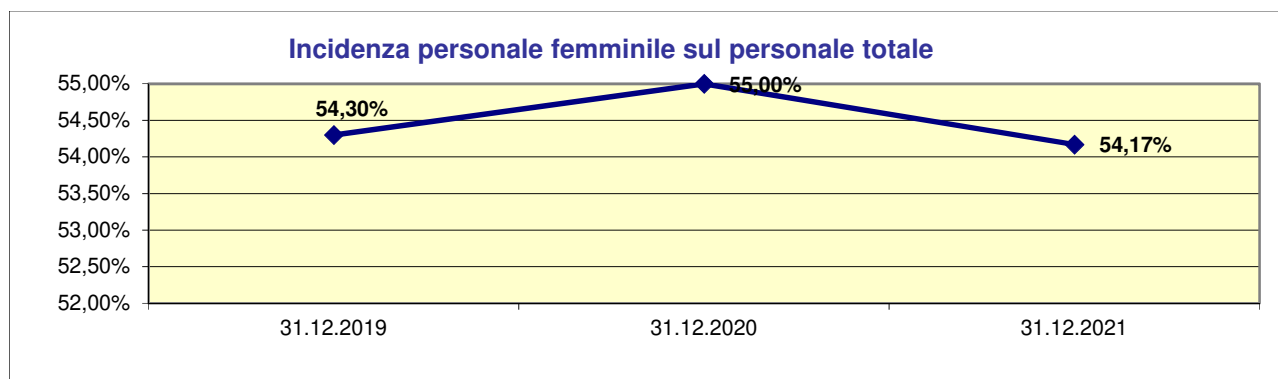
Il personale, formalmente assegnato, al 31 dicembre 2021, è distribuito tra le diverse strutture amministrative come rappresentato nel grafico sottostante:



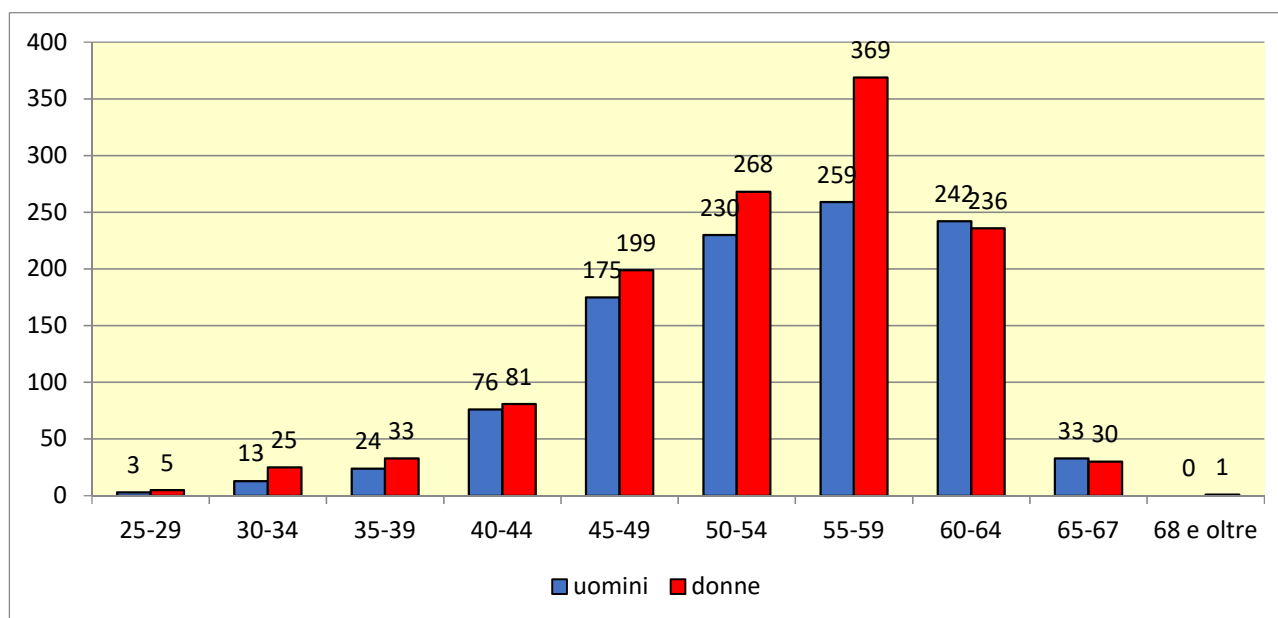
Dal punto di vista di **genere**, sul totale si registra una leggera prevalenza delle donne ma la differenza è disomogenea a seconda della categoria, infatti è particolarmente alta nella categoria C (il 57%) ma bassa nella categoria A (il 35%):

Categoria	Uomini		Donne		Totale
	valori assoluti	percentuale	valori assoluti		valori assoluti
D	518	45,04%	632	54,96%	1.150
C	251	42,83%	335	57,17%	586
B	237	48,37%	253	51,63%	490
A	49	64,47%	27	35,53%	76
Totale	1.055	45,83%	1.247	54,17%	2.302

La presenza femminile, comunque prevalente, dopo un periodo di incremento, ha iniziato a vedere un calo probabilmente legato alle politiche di pensionamento.



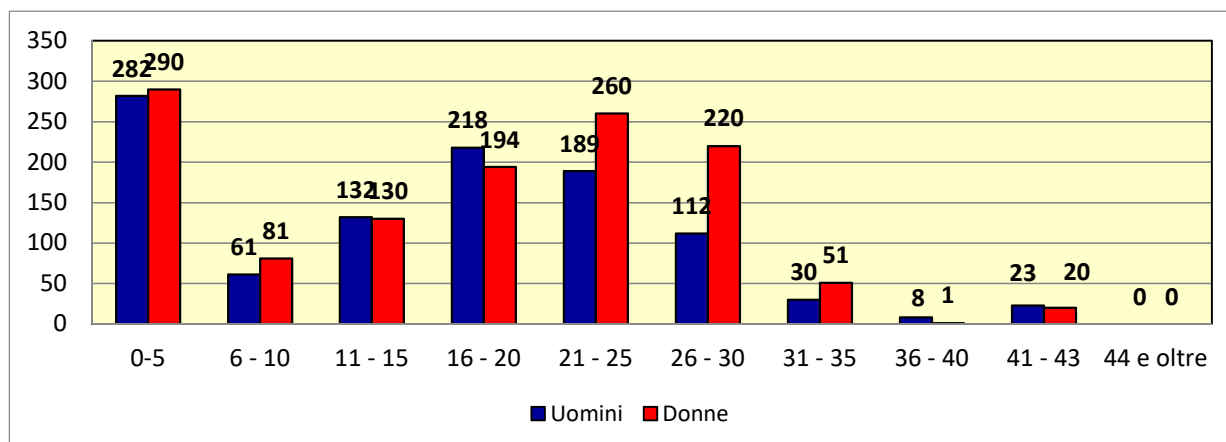
Dal punto di vista dell'età, la distribuzione del personale al 31 dicembre 2021, è la seguente:



Come si può vedere, quasi il 51% dei dipendenti ha un'età superiore ai 55 anni, di questi le donne sono il 54% e gli uomini il 46%; l'età media è 54 anni.

<i>qualifica/posiz.economica/profilo</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totali</i>
CAT. D	51	50	51
CAT. C	55	57	57
CAT. B	57	56	57
CAT. A	55	55	56
TOTALE AMMINISTRATIVI	54	53	54

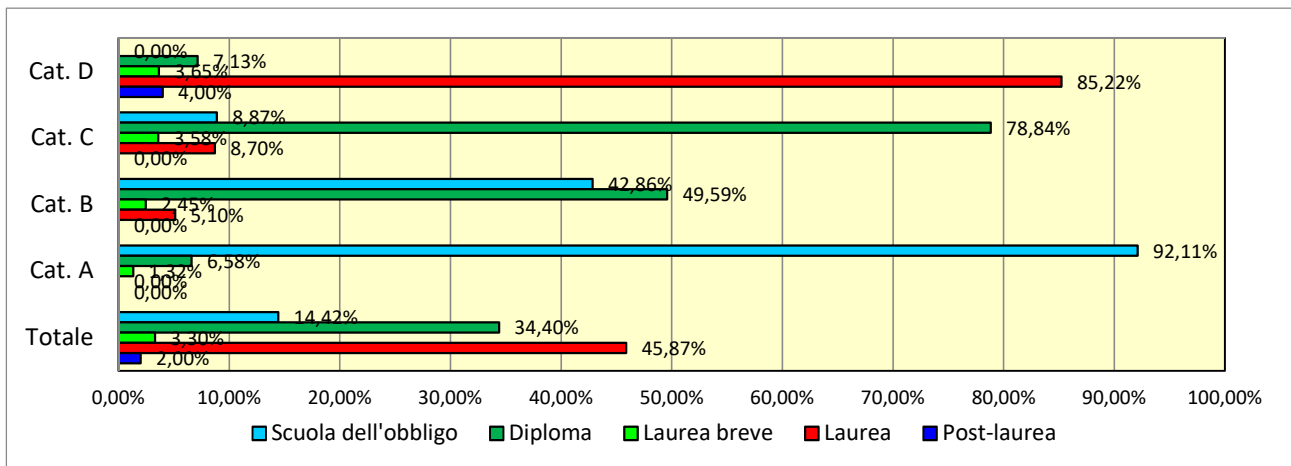
Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, il 20% del personale amministrativo ha più di 25 anni di servizio ma quasi il 25% è nella fascia di anzianità 0-5 anni e ciò è legato alle politiche di acquisizione di personale non più bloccate dalle norme nazionali:



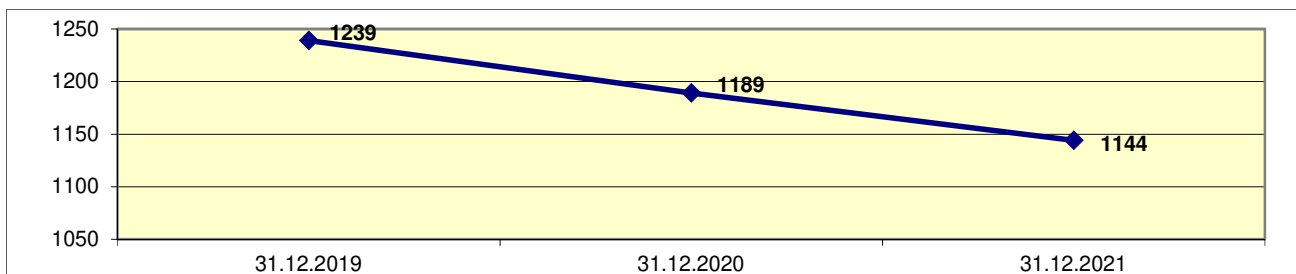
Per quanto riguarda la scolarizzazione, la tabella mostra il titolo di studio (comunicato all'amministrazione dal dipendente) per categoria e sesso. Il dato sui titoli post-laurea è relativo solo ai titoli conseguiti con la formazione proposta dall'amministrazione regionale.

	<i>Scuola dell'obbligo</i>		<i>Diploma</i>		<i>Laurea breve</i>		<i>Laurea</i>		<i>Post-Laurea</i>	
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Cat. D	0	0	51	31	27	15	419	561	21	25
Cat. C	23	29	201	261	8	13	19	32	0	0
Cat. B	139	71	89	154	3	9	6	19	0	0
Cat. A	45	25	3	2	1	0	0	0	0	0
Tot	207	125	344	448	39	37	444	612	21	25

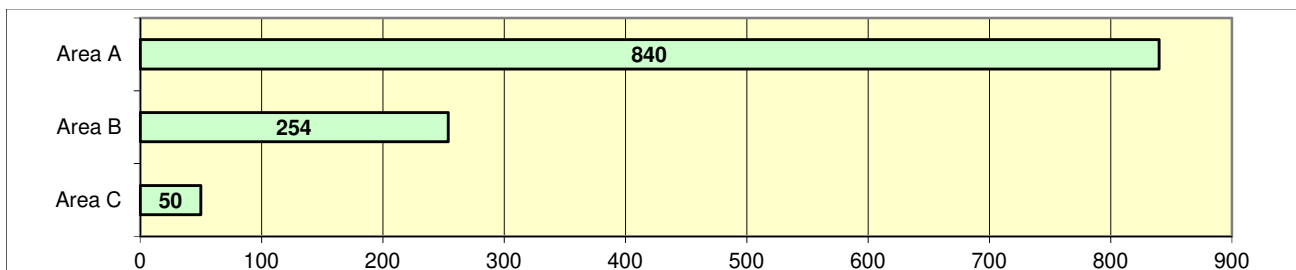
Il grafico sottostante mostra come la laurea sia posseduta da oltre il 51% dei dipendenti, appartenenti soprattutto alla categoria D, mentre oltre il 34% dei dipendenti, concentrati nella categoria C, sono diplomati e poco più del 14% ha frequentato solo la scuola dell'obbligo.



PERSONALE DEL CORPO FORESTALE E DI VIGILANZA AMBIENTALE. La Regione Sardegna ha, al 31 dicembre 2021, 1144 unità di personale forestale, con un trend in continua decrescita



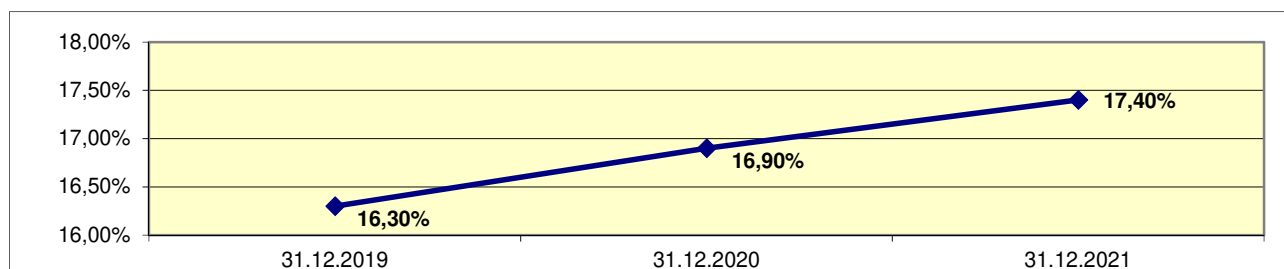
Il C.F.V.A. è suddiviso in 3 aree, con la predominanza numerica dell'area A, in cui è inquadrato oltre il 73% dei forestali:



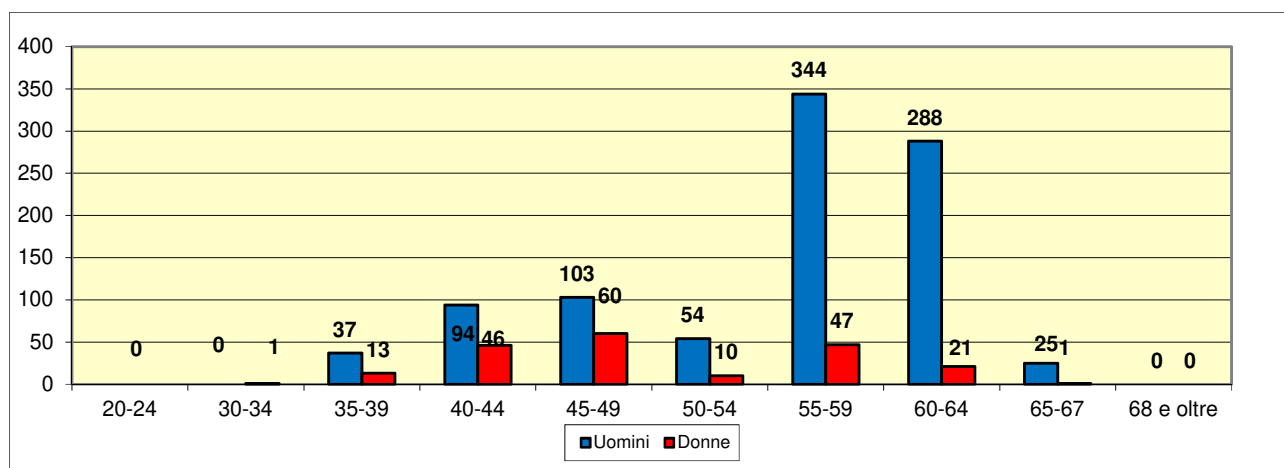
Dal punto di vista di genere, la presenza femminile è decisamente inferiore a quella maschile sia sul totale che nelle singole aree:

Categoria	Uomini		Donne		Totale
	valori assoluti	percentuale	valori assoluti	percentuale	
Area C	34	68,00%	16	32,00%	50
Area B	232	91,34%	22	8,66%	254
Area A	679	80,83%	161	19,17%	840
Totale	945	82,60%	199	17,40%	1144

Il grafico sottostante rappresenta l'andamento nel triennio della presenza femminile e mostra una situazione in incremento che però è semplicemente legata alle cessazioni per pensionamento:



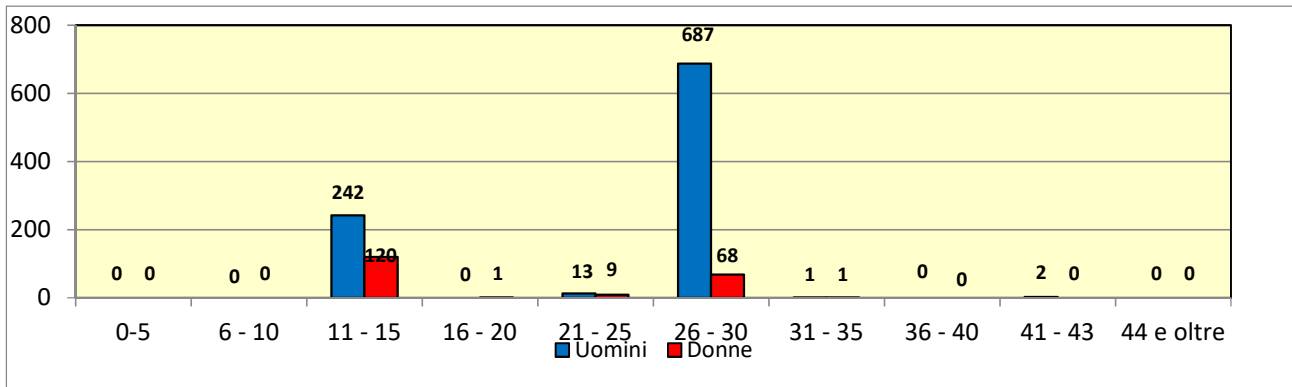
Dal punto di vista dell'età, la distribuzione del personale forestale al 31 dicembre 2021 è la seguente



Come si può vedere, oltre il 63% dei forestali ha un'età superiore ai 55 anni (ovviamente concentrato nella popolazione maschile vista la struttura di genere), mentre l'età media è 54 anni, su cui incide l'età media femminile inferiore a quella maschile soprattutto nell'area A.

<i>qualifica/posiz.economica/profilo</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totali</i>
AREA C	59	57	59
AREA B	59	58	59
AREA A	54	47	52
TOTALE C.F.V.A.	55	49	54

Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, oltre il 66% del personale forestale ha più di 25 anni di servizio:

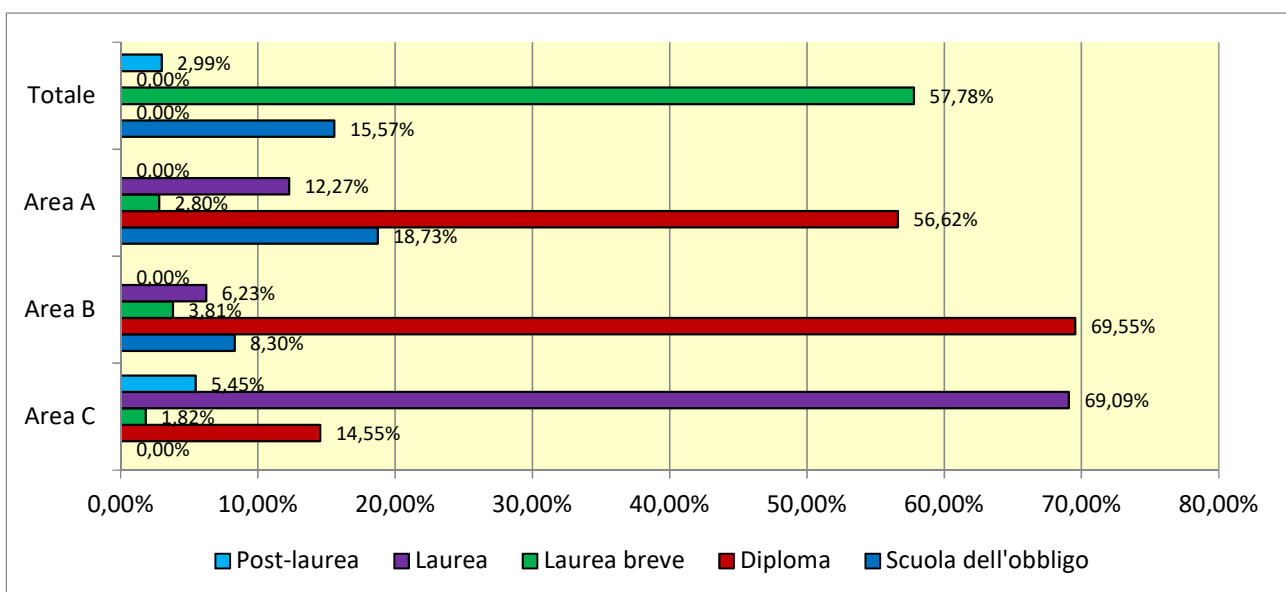


Questo è legato alle modalità di assunzione del personale forestale, per il quale sono stati banditi concorsi con un alto numero di posti sia nel 1986 sia nel 2003.

In relazione alla scolarizzazione, la tabella mostra il titolo di studio (comunicato all'amministrazione dal dipendente) per categoria e sesso. Anche in questo caso, il dato sui titoli post-laurea è relativo solo ai titoli conseguiti con la formazione proposta dall'amministrazione regionale.

	Scuola dell'obbligo		Diploma		Laurea breve		Laurea		Post-Laurea	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Area C	0	0	8	0	1	0	23	15	2	1
Area B	22	2	185	16	10	1	15	3	0	0
Area A	164	10	425	101	18	8	72	42	0	0
Tot	186	12	618	117	29	9	110	60	2	1

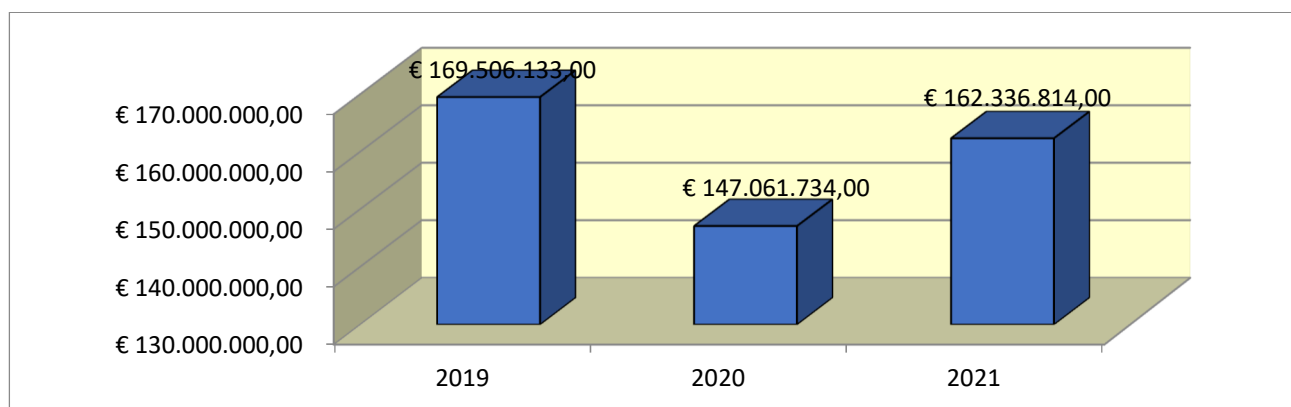
Il grafico mostra che il 64% del personale del C.F.V.A. possiede il diploma, il 19% possiede la laurea, e il 17% ha frequentato solo la scuola dell'obbligo.



SPESA DI PERSONALE. Per quanto riguarda la spesa di personale, i dati si basano sulle elaborazioni predisposte per le tabelle 12 e 13 del conto annuale e sono elaborati in termini di cassa.

La Regione Sardegna ha speso, nel 2021, oltre 162 milioni di euro per il proprio personale. A questa cifra, va poi aggiunta la spesa per il personale a tempo determinato degli uffici politici e per i consulenti. Dal 2019 il personale co.co.co. è interamente pagato con fondi comunitari o assegnazioni statali.

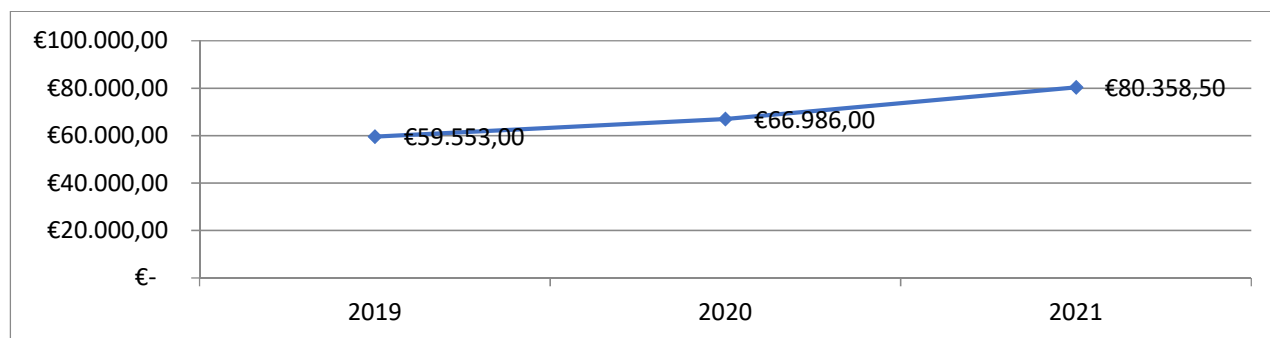
Come si può vedere dal grafico, la spesa nel 2021 ha subito un incremento di oltre 165 milioni di euro. Ciò è determinato in primo luogo dal fatto che, dopo un lungo periodo di decremento legato al blocco del turnover, le unità di personale sono in crescita. In secondo luogo, è dovuto alle modalità di liquidazione della retribuzione di risultato e di rendimento. Infatti l'importo del 2019 è particolarmente elevato in quanto la retribuzione di risultato dei dirigenti relativa all'anno 2017, per problemi procedurali, è stata effettivamente liquidata due anni dopo mentre le retribuzioni di risultato e rendimento del 2019 in parte sono state liquidate nel 2020 ed in parte nel 2021.



Per quanto riguarda la ripartizione della spesa sulle categorie/aree di inquadramento, l'incremento ha riguardato in misura più o meno netta quasi tutti gli ambiti, ad eccezione delle categorie A, il decremento potrebbe essere determinato semplicemente dalla riduzione del personale legato sia alle cessazioni che alla selezione interna che a fine 2020 ha comportato il passaggio in categoria B di 47 unità.

	2019	2020	2021
Cat. A	€ 3.675.608,00	€ 3.204.151,00	€ 2.051.234,00
Cat. B	€ 15.029.187,00	€ 13.837.461,00	€ 15.772.799,00
Cat. C	€ 26.814.317,00	€ 24.731.347,00	€ 25.949.632,00
Cat. D	€ 53.447.533,00	€ 44.108.686,00	€ 47.465.803,00
Area A	€ 37.315.763,00	€ 34.280.455,00	€ 40.012.843,00
Area B	€ 13.301.626,00	€ 12.104.460,00	€ 14.392.864,00
Area C	€ 3.738.193,00	€ 3.239.052,00	€ 3.757.477,00
Dirigenza	€ 14.160.367,00	€ 9.879.588,00	€ 11.398.372,00
CRP	€ 1.775.850,00	€ 1.460.162,00	€ 1.265.352,00
Giornalisti interni	€ 247.689,00	€ 216.372,00	€ 270.438,00
Totale	€ 169.506.133,00	€ 147.061.734,00	€ 162.336.814,00

FORMAZIONE. Per quanto riguarda la formazione del personale, i corsi si distinguono in base alla tipologia di finanziamento, regionale e/o europeo e possono essere rivolti, con risorse destinate, al personale dell'intero Sistema Regionale. La Direzione generale del Personale e Riforma ha impegnato, nell'anno 2021, per i corsi a domanda di propria competenza, € 80.358,50, con un trend in crescita, come si può vedere nel grafico sottostante:



I corsi a domanda hanno riguardato le seguenti aree:

AREA	N. Corsi	Partecipanti
Economica-Finanziaria	4	10
Giuridico-normativa	15	191
Organizzazione-Personale	8	179
Tecnico-specialistica	5	53

La Direzione generale del Personale e Riforma ha poi collaborato con altre strutture, interne ed esterne all'amministrazione regionale, per la realizzazione di altri corsi di formazione. Per quanto riguarda il supporto alle strutture interne, si è collaborato ai corsi di lingua sarda e catalano, predisposti dalla Direzione generale dei Beni Culturali, e ai corsi su SIBAR e SIBEAR, predisposti dalla Direzione generale dell'Innovazione in collaborazione con la società Accenture:

AREA	N. Corsi	Partecipanti
Linguistica	3	146
Tecnico-specialistica	8	4392

Inoltre si è collaborato al progetto "Ripetizione del Servizio di Ottimizzazione dei progetti lavorativi e formazione per il rafforzamento delle capacità istituzionali dei soggetti coinvolti nell'attuazione e gestione dei programmi operativi regionali FSE e FESR 2014-2020". Si tratta di un progetto affidato alla società PAAAdvice, finanziato con risorse FSE e gestito in collaborazione tra l'AdG del POR FSE, l'AdG del POR FESR e la Direzione generale del Personale e Riforma, con cui sono stati svolti i seguenti corsi:

AREA	N. Corsi	Partecipanti
Giuridico-normativa	1	33
Organizzazione-Personale	2	174
Internazionale	3	435

Proprio nell'ambito di tale progetto sono stati effettuati i corsi relativi allo Smart working rivolti ai dirigenti e alle Autorità di Gestione dei fondi FESR e FSE.

Per quanto riguarda le strutture esterne, si è collaborato con l'INPS al progetto VALOREPA, che ha visto la partecipazione ai seguenti corsi:

AREA	N. Corsi	Partecipanti
Comunicazione	1	6
Informatica-telematica	2	5
Internazionale	1	4
Linguistica	1	3
Organizzazione-Personale	4	13

SOTTOSEZIONE: LAVORO AGILE

Inquadramento del Piano

Il presente documento contiene l'organizzazione del lavoro agile della Regione Sardegna e fa parte della sezione "Organizzazione del Capitale Umano" del Piano integrato di attività e organizzazione.

Il presente documento rappresenta inoltre, per quanto riguarda i soli aspetti relativi alla disciplina del lavoro agile, quanto previsto dall'art. 46-bis, comma 7, della legge regionale n. 31 del 13 novembre 1998 in materia di "Piano di utilizzo del telelavoro e del lavoro agile", in quanto atto a individuare le attività che possono essere svolte in modalità agile, disciplinarne modalità e orari e garantire la messa a disposizione, l'installazione, il collaudo e la manutenzione delle postazioni di lavoro.

Sotto il profilo giuridico va immediatamente precisato che il presente Piano, ai sensi dell'art. 14 della legge n. 124/2015, deve individuare, "sentite le organizzazioni sindacali", le modalità attuative del lavoro agile e definire, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Inoltre, in base alla normativa regionale, L.31/1998, art. 46- bis, comma 7, il presente Piano deve contenere l'indicazione delle attività che possono essere svolte [...] in modalità agile, ne disciplina modalità e orari [...]".

Per quanto riguarda gli aspetti di formazione del personale, come indicato anche al § 10 del presente piano, questi sono stati ampiamente valorizzati nell'ambito del Piano della Formazione che fa parte, unitamente al presente Piano, del Piano integrato di attività e organizzazione come indicato in apertura.

Per quanto riguarda i restanti contenuti previsti dalla normativa citata questi sono tutti disciplinati dal presente Piano che, in aggiunta, regola temporaneamente anche aspetti che potranno essere disciplinati dalla contrattazione collettiva regionale.

Quest'ultima scelta è dovuta al fatto che si vuole, nelle more della contrattazione collettiva, fornire un primo quadro organico delle regole per consentire il ricorso al lavoro agile del personale senza necessità di ulteriori provvedimenti "provvisori", quali le circolari del Direttore Generale del Personale sin ora adottate. Resta comunque fermo che la contrattazione collettiva potrà liberamente intervenire sugli aspetti di regolamentazione del lavoro agile di propria competenza, in quanto attinenti al rapporto di lavoro, e che una volta adottata, tale disciplina questa troverà applicazione diretta prevalendo sui contenuti del Piano non compatibili.

Inoltre, considerato che il presente Piano costituisce un documento di carattere "dinamico", soggetto ad aggiornamento annuale, nelle future stesure si dovrà tenere conto di quanto nel frattempo stabilito dalla contrattazione collettiva.

Il documento è stato elaborato tenendo conto dei risultati del report finale prodotto nell'ambito del "servizio di ottimizzazione dei processi lavorativi e formazione per il rafforzamento delle capacità istituzionali dei soggetti coinvolti nell'attuazione e gestione dei por regionali Fse e Fesr 2014 – 2020 - Linea 1 Azione 1.1 Metodologie e strumenti per il lavoro agile" che riporta le attività, la metodologia, i risultati e le raccomandazioni emerse dal lavoro di mappatura ed analisi delle condizioni abilitanti il lavoro agile svolta insieme alle strutture organizzative regionali, con particolare riferimento alla rete dei referenti POLA.

I risultati e le raccomandazioni suddette saranno esposti nei paragrafi da 1 a 4, mentre nei paragrafi da 5 a 10 saranno definite le condizioni abilitanti del lavoro agile, le azioni organizzative agili e gli indicatori di performance, nonché, come previsto dalla legge regionale, le modalità di svolgimento.

A corredo di quanto sopra viene di seguito riportato un sintetico inquadramento della normativa del lavoro agile.

Il contesto normativo nazionale pre pandemia.

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” che con l’art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” stabilisce che “le amministrazioni, [...], adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”.

La successiva Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l’applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e l’utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa “in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella P.A., il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l’attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l’organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l’esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il contesto normativo nella Regione autonoma della Sardegna pre pandemia.

La Regione Autonoma della Sardegna ha avviato la sperimentazione del telelavoro, istituto molto diverso sotto il profilo normativo dal lavoro agile, con la Deliberazione di Giunta Regionale n. 25/18 del 03.05.2016, attraverso un progetto finalizzato ad introdurre “il telelavoro nell’ambito dell’Amministrazione regionale in via sperimentale e in modo graduale, in vista della successiva disciplina dello stesso in via permanente”. Tale nuova modalità di lavoro, ancor prima della c.d. “Riforma Madia”, si è inserita nel processo di innovazione dell’organizzazione del lavoro allo scopo di dare concreta attuazione alle crescenti richieste di flessibilità della prestazione lavorativa attraverso l’introduzione di tempi di lavoro meno rigidi e meglio rispondenti alle esigenze individuali e della vita extra lavorativa che favoriscano un miglioramento del benessere organizzativo e, in ultima analisi, una tendenziale riduzione delle assenze dal lavoro. Sul solco

della suddetta esperienza ed alla luce dei risultati positivi raggiunti, l'Amministrazione regionale, con la Deliberazione di Giunta Regionale n. 46/35 DEL 18.09.2018, ha stabilito di proseguire nella sperimentazione del telelavoro già avviata ed allo stesso tempo ha espresso interesse per introdurre tale modalità in modo permanente e per le stesse motivazioni che hanno portato all'introduzione del telelavoro veniva evidenziato l'interesse a sperimentare nell'Amministrazione regionale altre modalità di lavoro flessibile come lo smart working o lavoro agile.

Il ricorso al lavoro agile durante l'emergenza pandemica

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si impone come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza sanitaria. Le misure più significative riguardano:

- prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art. 18 co. 5 del D.L. 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n. 124/2015);
- previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L. n. 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art. 87 co. 1 e 2 del D.L. 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni);
- Introduzione del POLA: *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 % dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità' e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 % dei dipendenti, ove lo richiedano”.* (Art.263 comma 4-bis DL 34 del 19 maggio 2020);
- Indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020);
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le linee guida per il POLA.

- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 20/01/2021 con cui si nominano i componenti dell'Osservatorio e Commissione sul Lavoro Agile.

Infine, il Pola, ridenominato semplicemente "organizzazione del lavoro agile", è diventato una sezione del PIAO.

Il ricorso al lavoro agile nell'Amministrazione regionale durante l'emergenza pandemica

Durante l'emergenza l'Amministrazione Regionale, nel rispetto delle disposizioni nazionali, ha provveduto a dettare una regolamentazione provvisoria del lavoro da remoto.

Infatti, in seguito all'emergenza da COVID-19, nel marzo 2020, il telelavoro viene esteso a tutta l'amministrazione regionale e, nel giro di poco tempo, tutti i dipendenti sono stati dotati di personal computer o sono stati autorizzati ad utilizzare i propri strumenti personali, è stata predisposta la VPN ed è stato attivato un supporto informativo per la risoluzione delle problematiche tecniche a distanza.

In questa fase la disciplina del telelavoro/lavoro a distanza è stata dettata anche attraverso una serie di circolari del Direttore Generale del Personale e Riforma della Regione definiti a seguito di un costante confronto e collaborazione con le Organizzazioni Sindacali rappresentative.

Il telelavoro è rimasto l'unica modalità di "smart working" fino al 10 novembre 2021, data a partire dalla quale è stato attivato il lavoro agile in senso stretto per tutti i lavoratori, ad eccezione di quelli c.d. fragili o con particolari esigenze motivate dal proprio direttore di servizio che hanno potuto proseguire con il telelavoro.

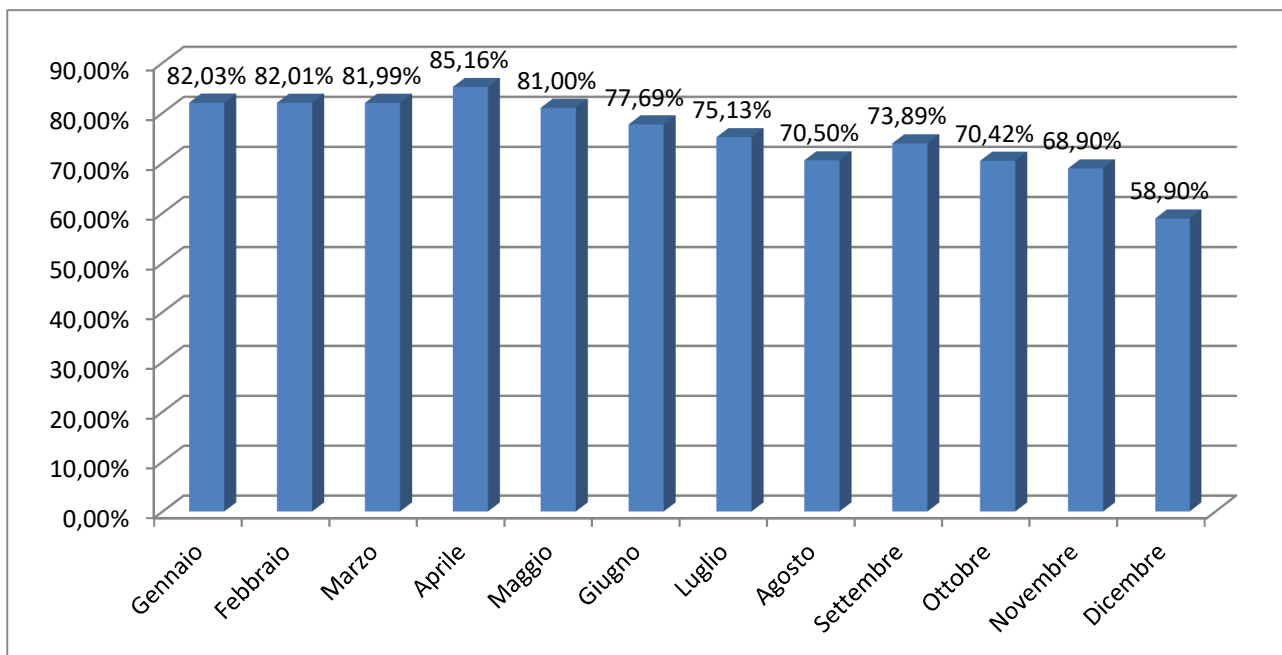
In seguito al riaggravarsi della pandemia, da metà gennaio 2022, si è ritornati alla modalità telelavoro per tutti, pertanto la fase di avvio "a regime" del lavoro agile è stata ulteriormente rimandata.

Di seguito una sintetica analisi dello stato del lavoro a distanza sino ad ora svolto⁵³.

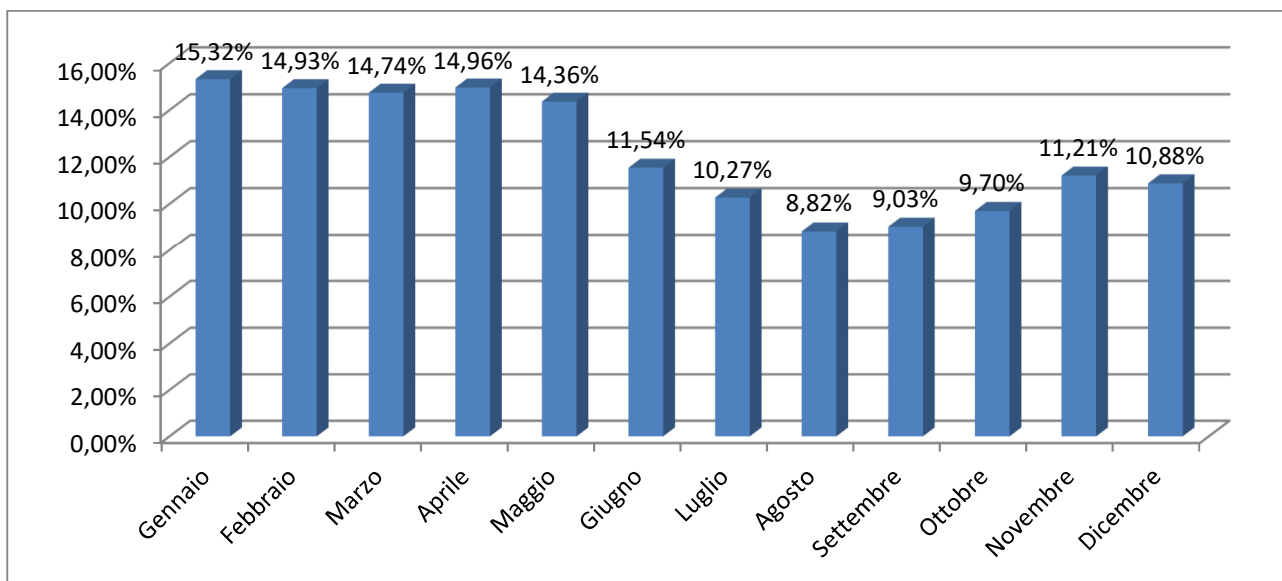
L'analisi effettuata non fa distinzione tra lavoro agile e telelavoro ma esamina il fenomeno generale del lavoro a distanza e si basa su una popolazione media di 2457 unità di personale amministrativo e di 1161 di personale del CFVA.

Per quanto riguarda il personale amministrativo, il fenomeno è caratterizzato da una decrescita costante da gennaio, ad eccezione del mese di aprile, partendo da oltre l'82% di personale che ha lavorato in smart working per arrivare a quasi il 59% di dicembre.

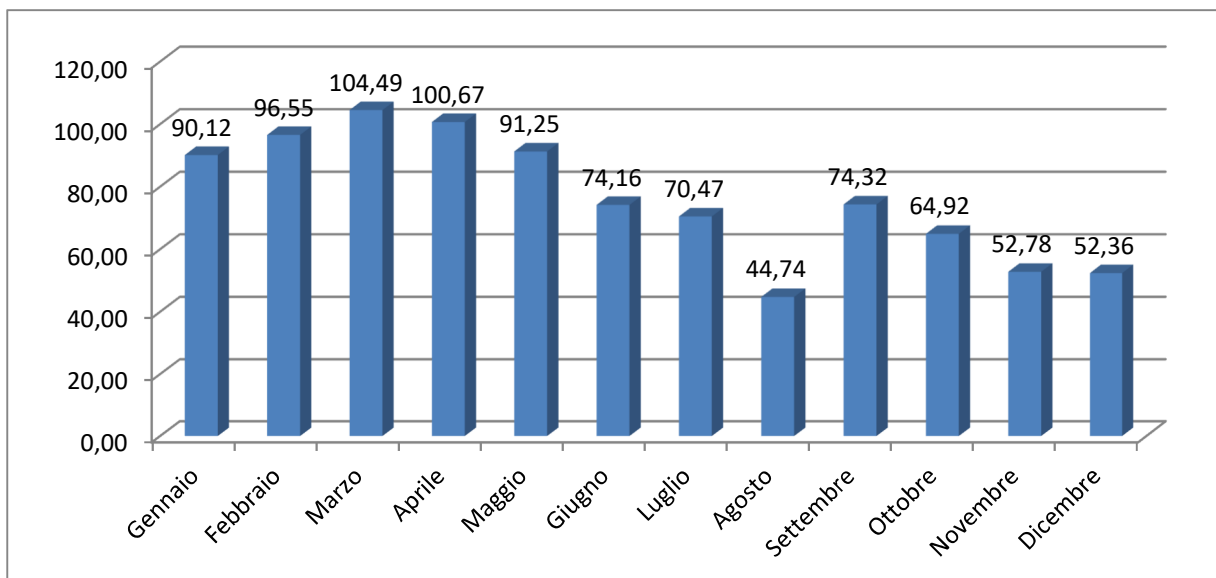
⁵³ Fonte dati rilevati dal sistema HR Sibar - anno 2021 (aggiornamento mese di ottobre).



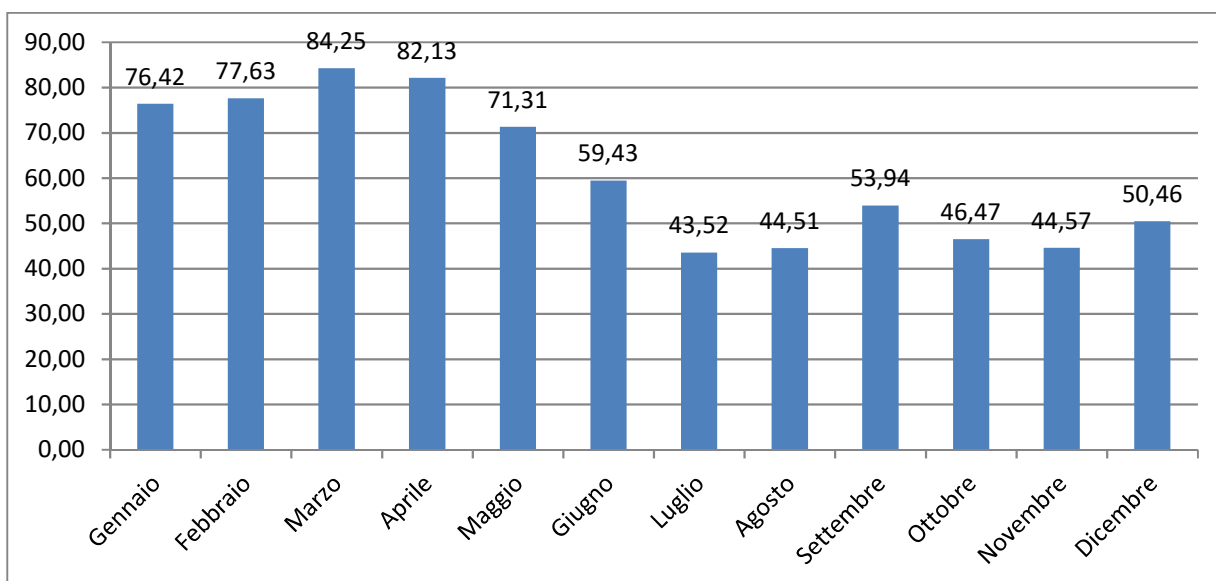
Anche per il CFVA l'andamento ha mostrato una decrescita fino ad agosto (da 15.32% a 8.82%) per poi mostrare una leggera ripresa nei mesi invernali e ciò è evidentemente legato alla maggiore necessità di personale in presenza nei mesi caratterizzati dalla lotta agli incendi. Ovviamente i dati relativi al CFVA sono molto più bassi rispetto al personale amministrativo per via della tipologia di attività svolta.



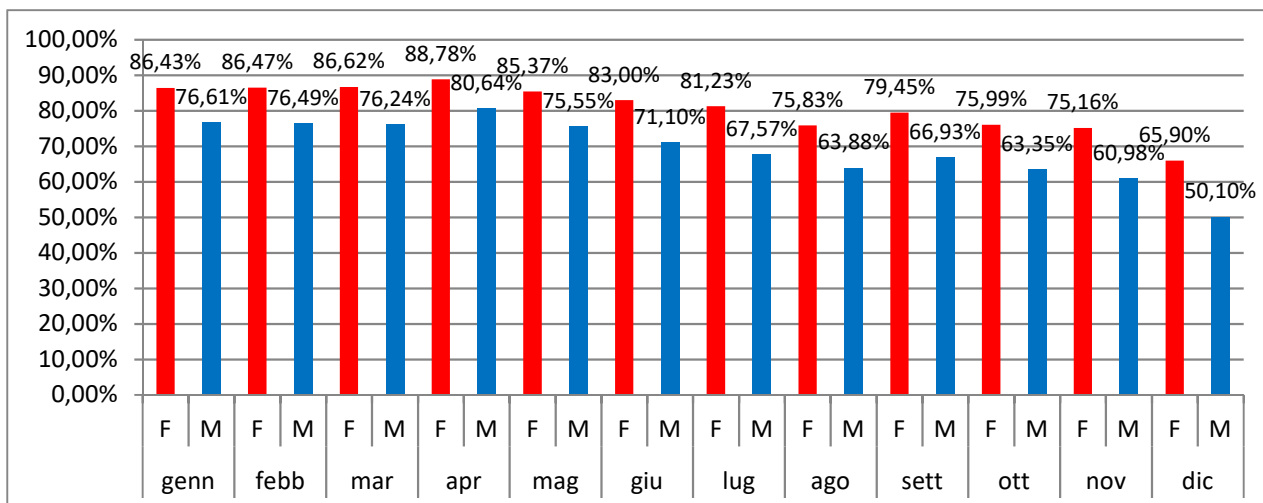
In media ogni lavoratore del personale amministrativo in lavoro a distanza ha svolto 76 ore con il picco minimo ad agosto (44,74) e il massimo a marzo (104,49 ore). Da gennaio a dicembre il 46,43% delle ore complessivamente lavorate sono state svolte in lavoro a distanza.



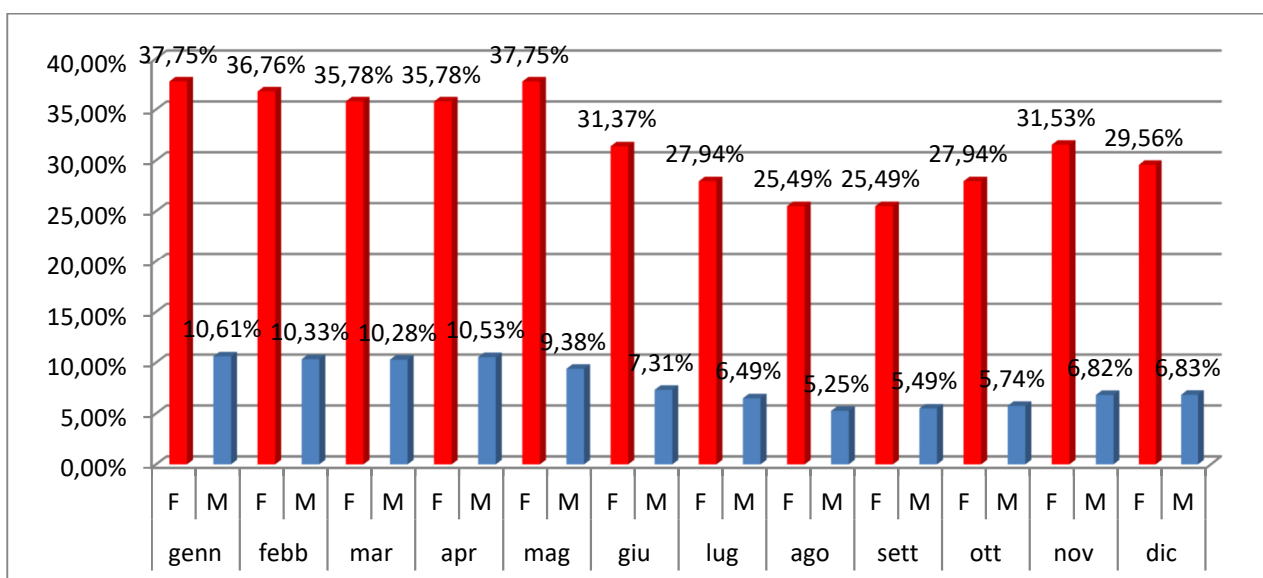
In media ogni forestale ha svolto 61,22 ore con il picco minimo a luglio (43,52 h) ed il massimo a marzo (84,25 h). Da gennaio a dicembre sono state lavorate a distanza solo il 6,51% del totale delle ore lavorate.



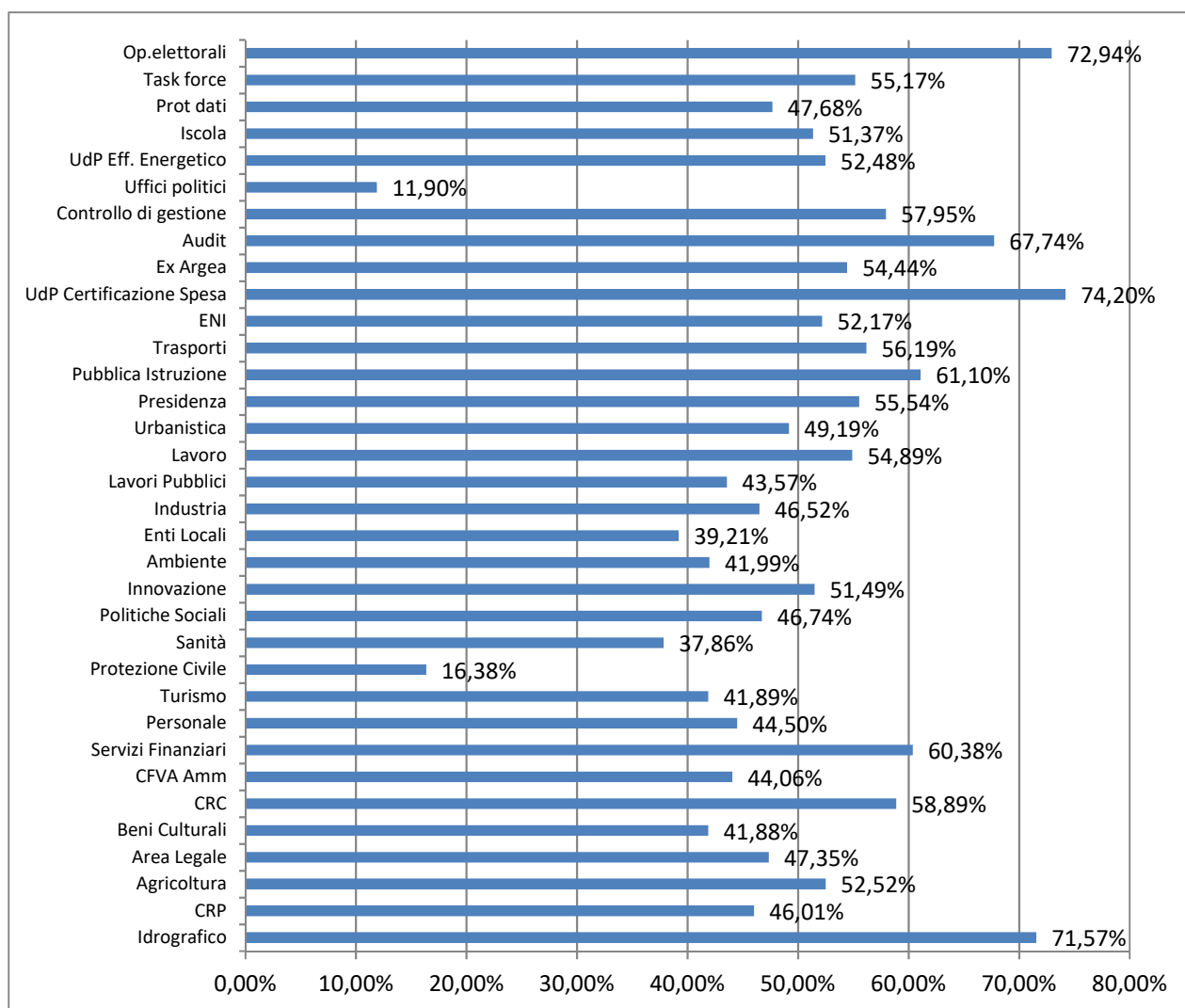
Per quanto riguarda l'andamento relativamente al sesso, nel comparto amministrativo, le donne hanno in percentuale effettuato TL in numero superiore agli uomini in tutto il periodo considerato, con un trend che ha visto il picco minimo a dicembre (65,90%) ed il massimo ad aprile (88,78%).



Anche nel CFVA, le donne hanno lavorato a distanza in numero nettamente superiore agli uomini, con differenze anche superiori ai 25 punti percentuali.



Per quanto riguarda la percentuale di ore a distanza rispetto alle ore complessive lavorate per struttura, si può notare che è particolarmente elevato nelle strutture più ridotte anche se occorre evidenziare una percentuale superiore al 70% per l'Idrografico e una percentuale vicino al 60% per Servizi Finanziari e CRC. Al contrario, tale percentuale è piuttosto ridotta negli uffici politici, nella Protezione Civile e, come già detto, nei forestali del CFVA (6,88%), sicuramente legato al tipo di attività svolta. È pari al 44% anche la percentuale di lavoro a distanza svolta dal personale amministrativo in servizio presso il CFVA.



Il Lavoro agile post-emergenza pandemica.

Già prima della fine dello stato di emergenza, fissato per il 31 marzo 2022, a livello nazionale è stato avviato con riguardo al pubblico impiego un processo di “normalizzazione” del ricorso al lavoro agile volto al superamento della gestione emergenziale.

Tra i più rilevanti cambiamenti di contesto che hanno caratterizzato il periodo di svolgimento dell’attività, due tra i più significativi sono: i) il passaggio dal lavoro agile come modalità ordinaria del lavoro pubblico in fase emergenziale al ritorno ad un più tradizionale approccio voluto dall’attuale Ministro per la Pubblica Amministrazione Renato Brunetta, a partire dal Decreto Proroghe (DL.56/2021), che ha ripristinato, dal 15 Ottobre del 2021, il lavoro in presenza come modalità ordinaria di lavoro pubblico e ii) la previsione e poi abrogazione del Piano Operativo Lavoro Agile (POLA), e l’introduzione del Piano Integrato Attività e di Organizzazione (di seguito PIAO) come da L.113 del 06/08/2021, che comporta un aggiornamento dei contenuti informativi richiesti a ciascuna amministrazione in materia di lavoro agile.

La metodologia di lavoro per l’intervento i cui risultati sono stati riportati nel “report finale” citato in apertura e che saranno anche ripresi nei paragrafi successivi, costruita ad hoc sulla base delle esigenze e del contesto specifico sardo, ha avuto come riferimento il complesso delle direttive e linee guida emanate a

partire dal 2017, in attuazione della Legge 81/2017 (Legge Madia”):

- *Direttiva DPCM n. 3/2017 Linee guida organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*
- *DMPA del 9/12/2020 “Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) ed indicatori di performance”*
- *Linee guida in materia di lavoro agile versione del 30 novembre 2021, approvate in Conferenza Stato –Regioni nel mese di dicembre 2021.*

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE NELLO SPECIFICO AMBITO DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE

Condizioni abilitanti il lavoro agile

Come ricordato nell'ambito del report finale in materia di lavoro agile, secondo la letteratura e le linee guida si individuano quattro condizioni abilitanti il lavoro agile:

- smartabilità dei processi
- diffusione/interesse di strumenti e modalità organizzative agili
- competenze professionali inerenti il lavoro agile
- dotazione di strumenti IT abilitanti il lavoro agile

Processi lavorativi e trasformazione digitale

Con riferimento alle condizioni inerenti i processi lavorativi nell'ambito organizzativo regionale non sono stati rilevati ostacoli significativi né diffusi all'esecuzione dei processi di competenza delle diverse strutture dell'amministrazione.

Infatti, sulla base delle rilevazioni svolte, la quasi totalità dei processi lavorativi dell'ente, sotto il profilo della natura e delle caratteristiche tecniche degli stessi, possono essere svolti mediante la resa delle prestazioni lavorative del personale coinvolto in modalità ibrida, ovvero in parte a distanza e in parte presso la sede lavorativa assegnata.

Tale prima conclusione è rafforzata da quanto emerge dall'analisi degli ostacoli alla smartabilità dei processi, dove non sono indicati, per oltre il 60% dei processi mappati, ostacoli che ne impediscono l'esecuzione in modalità agile.

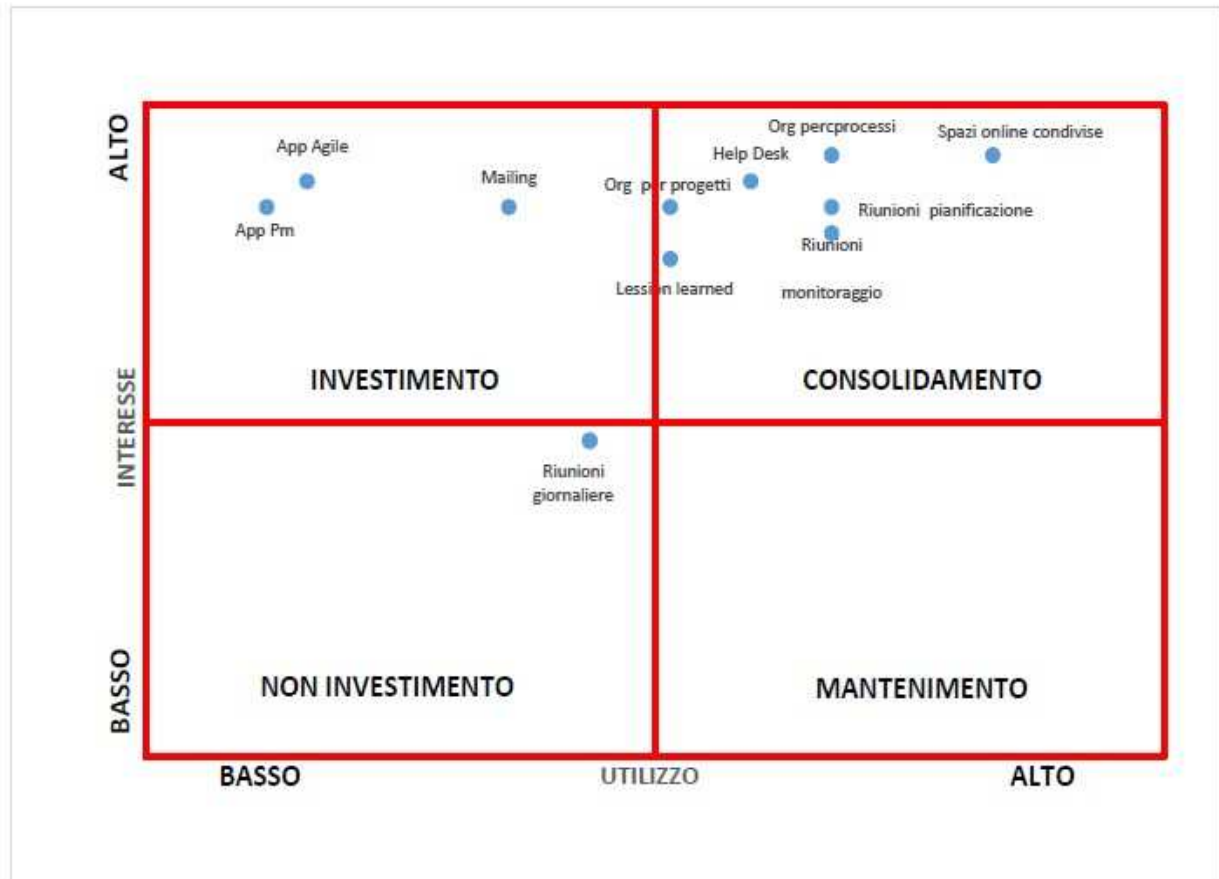
Ciò detto, i principali limiti al ricorso al lavoro agile sotto il profilo della smartabilità dei processi, sempre intesa come possibilità di svolgimento con modalità ibrida, a distanza/in sede, secondo il report finale possono essere superati attraverso:

- La digitalizzazione e la trasformazione digitale, che consentirà, soprattutto alla luce degli investimenti previsti sia nel PNRR che nei programmi della politica di coesione 2021 – 2027 di incrementare ulteriormente il numero dei processi smartabili e la possibilità/ opportunità di svolgere le correlate attività lavorative in ambiente digitale.
- interventi di molteplice natura - formativi, di comunicazione e di consulenza/ affiancamento, finalizzati ad accrescere l'awareness circa il lavoro agile come nuova metafora del lavoro pubblico, basato su trasparenza, organizzazione, responsabilità, condivisione, feedback e orientamento ai risultati, e non come mera misura di conciliazione.

Strumenti e modalità organizzative agili

Anche con riferimento agli strumenti e modalità organizzative non paiono essere presenti significativi ostacoli al ricorso al lavoro agile.

Nel contempo è emersa l'opportunità di rafforzare determinati strumenti e modalità organizzative secondo quanto riportato nella seguente figura:



INVESTIMENTO: in questo quadrante sono posizionati gli strumenti/modalità organizzative agili per i quali è stato riscontrato un alto grado di interesse ed un basso grado di utilizzo. L'azione proposta è pertanto quella dell'investimento e riguardano prioritariamente le app di project e task management ed il mailing periodico per la condivisione delle informazioni, delle notizie e delle decisioni a livello organizzativo e di team di lavoro.

CONSOLIDAMENTO: in questo quadrante sono posizionati gli strumenti/modalità organizzative agili con un alto grado di interesse ed un alto grado di utilizzo. La raccomandazione suggerita è pertanto il consolidamento di prassi e modelli già diffusi in settori dell'amministrazione, attraverso azioni di scambio di buone prassi, di diffusione, di istituzionalizzazione di strumenti e modelli quali il lavoro per progetti, l'organizzazione per processi, le riunioni periodiche di pianificazione del lavoro, di verifica dei risultati, la creazione di spazi digitali condivisi, l'attivazione di servizi interni per smart workers,

NON INVESTIMENTO: tale terzo quadrante riguarda gli strumenti/modalità organizzative agili che hanno in Regione un basso grado di interesse ed un basso grado di utilizzo. In questo ambito la raccomandazione è il disinvestimento, e dunque il non mantenere degli strumenti di lavoro non efficaci nel contesto del lavoro

agile. Ci riferiamo unicamente in questo caso alle riunioni giornaliere.

MANTENIMENTO: il quarto quadrante riguarda gli strumenti/modalità organizzative agili con un basso grado di interesse ed un alto grado di utilizzo. Non risultato dai dati raccolti durante la rilevazione strumenti con queste caratteristiche.

Competenze professionali

La ricognizione evidenzia un fabbisogno formativo piuttosto omogeneo e consistente su tutte le aree di competenza mappate. Di conseguenza il piano formativo (parte del PIAO unitamente al presente documento), con riferimento alle competenze abilitanti il lavoro agile, si focalizza prioritariamente sulle soft skill, che risultano quelle dove sono indicati un numero maggiore di dipendenti dell'amministrazione da formare.

Risultano meno di interesse aree formative più tradizionali, quali quelle relative al quadro normativo di riferimento in materia di lavoro agile ed in materia di sicurezza informatica, rispetto alle quali si raccomanda di prevedere, se del caso, percorsi formativi avanzati e/o focalizzati sugli eventuali aggiornamenti di contesto sopravvenuti.

Con riferimento alla popolazione potenzialmente destinataria delle attività formative, la stima che emerge è di circa il 50% del personale per i temi di maggiore interesse e di circa un quarto per quelle rispetto alle quali si è riscontrato un minore fabbisogno.

Dotazioni di strumenti IT

Alla luce dell'analisi delle dotazioni/strumentazioni IT fornite dall'Amministrazione regionale, emerge una buona copertura dei dispositivi/strumenti digitali in possesso del personale amministrativo rispetto allo schermo e principalmente alla VPN -che costituisce l'unico strumento con il 100% di personale amministrativo coperto- necessario al fine di garantire un elevato grado di sicurezza della connessione ed una gestione efficace e continua della postazione di lavoro anche in modalità agile.

L'analisi evidenzia delle dotazioni IT di base, che avendo un tasso di copertura inferiore al 50%, sono necessariamente da incrementare quali il pc portatile/tablet e, in particolare, la connettività (con una disponibilità del solo 2%), e che costituiscono degli strumenti idonei a garantire l'accesso alla rete e ai servizi regionali sia in sede che in mobilità.

Successivamente all'incremento delle dotazioni IT di base, è auspicabile che l'amministrazione regionale si focalizzi, anche alla luce dei fabbisogni emersi dall'analisi dei livelli di utilizzo/interesse degli strumenti e modalità organizzative agili, nello sviluppo delle applicazioni più evolute che consentono la cooperazione e l'interazione in modalità agile quali gli strumenti/piattaforme di condivisione (videoconferenza, strumenti di messaggistica istantanea etc.) e le app di task e project management.

In questo senso l'Amministrazione Regionale prevederà adeguati investimenti per l'acquisizione, nella fase iniziale, delle dotazioni informatiche di base necessarie a favorire l'utilizzo del lavoro agile.

Individuazione dei processi “non smartabili”

Dall'analisi contenuta nel report finale in precedenza riportato nell'ambito regionale la maggior parte dei processi sono risultati “smartabili”.

Per quanto riguarda i processi che non possono essere svolti in lavoro agile si ricorda che il report ha individuato:

- Processo che prevede visite in loco, missioni esterne etc.
- Processo che richiede contatto diretto e continuo con l'utenza
- Processo che richiede l'impiego di macchine ed attrezzature
- Processo che richiede l'utilizzo in modo esclusivo la consultazione di materiale e/o archivi cartacei

Si deve però anche rammentare che nel corso dell'indagine la maggioranza del campione rilevato non ha indicato le ragioni di non smartabilità della maggior parte dei processi definiti come tali.

Se ciò, come conclude il report, denota che per molti processi non sussistono ostacoli alla smartabilità che non possano essere risolti con interventi organizzati e formativi, non si può comunque escludere che non possano emergere in concreto ulteriori processi non riconducibili al lavoro agile.

L'elencazione in precedenza fatta va quindi considerata suscettibile di ulteriori approfondimenti sulla base di quanto emergerà dall'esperienza pratica dell'istituto “a regime”.

Ulteriori condizioni desumibili dalla normativa in materia di lavoro agile nell'ambito del lavoro pubblico

Oltre alle condizioni abilitanti di cui si è in precedenza detto, che assumono carattere di condizioni prettamente organizzative e generali, il lavoro agile in ambito pubblico deve anche tenere in debita considerazione le condizioni previste dalla normativa che regola il funzionamento delle pubbliche amministrazioni in genere (a partire dai principi di buon andamento, efficienza e efficacia) e lo svolgimento delle attività in regime agile.

Sotto questo profilo è possibile individuare ulteriori condizioni inderogabili per lo svolgimento del lavoro in modalità agile:

- che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

Accesso al lavoro agile

Al lavoro agile può potenzialmente accedere, su base volontaria, tutto il personale a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, a condizione che abbia superato il periodo di prova⁵⁴.

Nel novero del personale vanno senz'altro considerati anche i dirigenti. Alla luce delle specificità inerenti tale categoria, con particolare riferimento ai profili di autonomia nell'organizzazione del proprio lavoro, e fino alla definizione degli accordi contrattuali collettivi specifici, tale personale potrà accedere al lavoro agile attraverso un accordo (comunque necessario ai sensi di legge⁵⁵) in forma semplificata, consistente nella

⁵⁴ art. 46-bis, comma 4, della legge regionale n. 31/98

⁵⁵ Si ricorda che anche per i dirigenti trova comunque applicazione l'art. 19, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 che prevede che “L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova [...]”.

comunicazione al proprio direttore generale, o soggetto cui fa organizzativamente riferimento nel caso di dirigenti che non fanno capo ad una direzione generale, dell'intenzione di avvalersi del lavoro agile. I destinatari delle comunicazioni provvederanno a trasmettere al Servizio del Personale l'elenco dei dirigenti con i quali è stato raggiunto l'accordo per lo svolgimento del lavoro agile.

Tali comunicazioni saranno finalizzate all'attivazione delle specifiche procedure sul sistema informativo atte a garantire:

- la sicurezza del dirigente presso le sedi di svolgimento del lavoro agile e presso i locali della Regione;
- la corretta gestione delle emergenze e del controllo agli accessi ai locali.
- il riconoscimento da parte dell'INAIL di eventuali infortuni, qualora il dirigente si trovi in presenza presso una sede regionale o una sede di svolgimento del lavoro agile ovvero ancora si tratti di spostamenti per ragioni di servizio.

Sempre sino all'intervento della contrattazione collettiva nelle materie di propria competenza, eventuali modalità di svolgimento dell'attività agile (contattabilità, rientri in presenza, ecc.) sono rimesse alle comunicazioni e alla responsabilità delle parti.

Per quanto concerne il lavoro agile dei Direttori generali il medesimo risulta applicabile – per i motivi indicati - con riferimento a tutti gli altri dirigenti, anche a tale personale il quale, sotto la propria responsabilità, potrà limitarsi a comunicare formalmente al Servizio del Personale l'intenzione di avvalersi del suddetto istituto per le finalità sopra indicate”.

Per il personale non dirigenziale l'accesso al lavoro agile si realizza tramite un accordo individuale tra dirigente e lavoratore, il cui modello è riportato in appendice 1 al presente documento. La responsabilità dell'individuazione dei lavoratori agili, nonché del rispetto delle disposizioni del presente documento e delle norme vigenti, fa quindi capo alla dirigenza ed in particolare ai direttori di servizio, ai sensi delle competenze attribuite dall'art. 25, comma 1, lett. c) della legge regionale n. 31 del 1998.

L'individuazione in concreto dei lavoratori agili dipende strettamente dalle condizioni abilitanti di carattere organizzativo e di carattere normativo.

Con riferimento alle condizioni di carattere organizzativo, nel presente documento si è giunti alla conclusione che non sussistono, in generale nell'Amministrazione regionale, condizioni impeditive al ricorso al lavoro agile.

Ovviamente ciascun dirigente dovrà poi valutare in concreto la presenza delle condizioni abilitanti con riferimento all'individuazione del personale che potrà svolgere il lavoro in modalità agile.

In tale senso le condizioni in precedenza individuate, attinenti a: processi lavorativi; diffusione/interesse di strumenti e modalità organizzative agili; competenze professionali inerenti il lavoro agile; dotazione di strumenti IT abilitanti il lavoro agile; andranno valutate tenendo conto di:

- adibizione del lavoratore, almeno in parte, a processi/procedimenti smartabili;
- capacità del lavoratore di auto-organizzarsi per lo svolgimento di attività in modalità agile nel rispetto degli obiettivi assegnati (grado di autonomia, capacità di lavorare per obiettivi, rispetto delle fasce di contattabilità, ecc.);
- competenze informatiche del lavoratore in relazione ai processi smartabili cui è adibito;
- dotazione di strumenti informatici dell'Amministrazione (PC, periferiche, connettività adeguata) o, nell'impossibilità di attribuire tali strumenti, disponibilità di strumenti propri.

Nel caso in cui si riscontrassero condizioni impeditive del ricorso al lavoro agile del personale che possano essere colmate con adeguati interventi formativi, sarà cura dei dirigenti segnalarle nell'ambito della rilevazione dei fabbisogni al fine di porre potenzialmente tutto il personale nella condizione di accedervi.

Nell'individuare il personale da adibire al lavoro agile i dirigenti dovranno tener conto, oltre che dei fattori abilitanti, del fatto che dovrà essere consentito il ricorso al lavoro agile ad almeno il 20% del personale di ciascun servizio.

Tale percentuale è liberamente elevabile dai dirigenti tenuto conto delle esigenze organizzative e della necessità di garantire la piena funzionalità dei servizi, con particolare riferimento alla garanzia di adeguata fruizione dei servizi all'utenza.

Resta fermo che nell'ambito della programmazione effettuata dai dirigenti dovrà essere garantita un'adeguata rotazione tra il personale in presenza e in regime di lavoro agile, ordinariamente nel rispetto del principio della prevalenza del lavoro in presenza. Tale principio discende dal fatto che con la cessazione dello stato di emergenza COVID-19, il lavoro agile cessa di essere "modalità ordinaria" di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni⁵⁶.

Si ritiene comunque che il principio di prevalenza debba essere temperato con riguardo a situazioni in cui la deroga allo stesso possa produrre un vantaggio per l'Amministrazione, con particolare riferimento a casi in cui il rispetto rigido e formale del principio possa comportare il blocco totale o parziale delle attività.

Pertanto si ritiene che il principio possa essere derogato in situazioni in cui gli uffici di appartenenza del personale interessato debbano restare temporaneamente chiusi, come nel caso di allerta meteo, di lavorazioni interne non compatibili con la presenza del personale, e per motivi di sicurezza da individuarsi caso per caso da parte dei dirigenti.

Il principio può altresì essere derogato per preminenti ragioni di tutela della salute dei lavoratori, e quindi nelle ipotesi in cui il Medico Competente regionale certifichi una idoneità con prescrizione di adibire al lavoro agile il dipendente, per la totalità o la maggior parte del tempo di lavoro.

Per quanto riguarda il primo aspetto, ovvero la tutela di adeguati livelli di servizio all'utenza, nell'esperienza maturata nella fase emergenziale è emerso che la garanzia del rispetto di questo principio può essere rimessa in prima battuta alla dirigenza e alle altre figure ad essa equiparate (come i responsabili di Unità di Progetto) ai quali viene espressamente richiesto, nel valutare il ricorso al lavoro agile e definire l'organizzazione dello stesso per gli aspetti di propria competenza, di tutelare la funzionalità della struttura di competenza. In tal senso anche il ricorso a strumenti telematici, ove l'utenza vi acconsenta, è in grado di garantire un adeguato livello di servizio.

In seconda battuta spetterà ai direttori generali, che si avvarranno delle competenze legislativamente previste, vigilare sulla corretta funzionalità dei servizi della propria direzione e, se necessario, adottare i provvedimenti correttivi.

Si ricorda che, per espressa previsione di legge, nell'individuazione del personale che potrà accedere al lavoro agile deve essere data priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori/lavoratrici con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Inoltre, in sequenza, la priorità nell'accesso al lavoro agile deve essere riconosciuta ai lavoratori che per ragioni di carattere sanitario hanno oggettive difficoltà ad operare in presenza (condizioni di fragilità) individuati nel modo seguente:

- lavoratori, come in precedenza individuati nel presente paragrafo, per i quali il medico competente abbia prescritto lo svolgimento della totalità o maggior parte del tempo di lavoro in regime agile;
- lavoratori "fragili" ai sensi del Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022;
- ulteriori categorie di lavoratori "fragili" che saranno individuate in apposito protocollo da redigersi in collaborazione con il Medico Competente sentite le Organizzazioni Sindacali;

⁵⁶ Art. 87, comma 1, secondo periodo del DL 18/2020 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e DPCM 23 settembre 2021 adottato in base alla suddetta disposizione.

Inoltre, sempre in sequenza, avranno priorità i lavoratori che si occupino in maniera continuativa di familiari che necessitano di assistenza.

In subordine, sono da considerare fattori di precedenza le condizioni di lavoratrici e lavoratori con figli sino ai 14 anni di età, o che risiedono in centri distanti oltre 30 chilometri dalla sede di servizio.

La priorità va intesa non nel senso che questo personale abbia diritto a svolgere in regime agile la totalità del proprio tempo di lavoro (si veda in tal senso anche il successivo par. 9) ma nel senso che qualora, per ragioni organizzative, non fosse possibile l'accesso al lavoro agile della totalità del personale che ne fa richiesta, il personale che si trovasse nelle condizioni previste avrà la precedenza.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEL LAVORO AGILE

Accesso al lavoro agile e principio di rotazione

Il principio di rotazione del personale non rappresenta una novità con riferimento al modello organizzativo adottato sino ad ora.

In particolare i direttori dei servizi, e le figure ad essi equiparate, dovranno considerare che tutto il personale che fa richiesta di lavoro agile ha la possibilità di accedervi su di un piano di parità a condizione che abbia superato il periodo di prova, così come previsto dall'art. 46-bis, comma 4, della legge regionale n 31/98.

Ciò significa che i dirigenti nell'individuare i soggetti che potranno accedere al lavoro agile non potranno dar luogo a discriminazioni dovendosi basare esclusivamente sulla necessità di salvaguardare l'organizzazione e i servizi all'utenza.

In questo senso il principio di rotazione è in grado di garantire il contemperamento tra esigenze di servizio e possibilità di accesso al lavoro agile del maggior numero possibile di lavoratori, consentendo quindi l'accesso al lavoro agile a percentuali di personale anche superiori al minimo di legge.

Il principio di rotazione si lega poi strettamente al principio della prevalenza del lavoro in presenza.

In questo senso la rotazione implica anche che, tra il personale che fa richiesta di ricorso al lavoro agile, dovrà garantirsi un'adeguata rotazione tra presenza e lavoro agile, onde evitare che vi sia personale che non può accedere a tale forma di lavoro a fronte di personale che vi accede in permanenza, o per la maggior parte del tempo di lavoro (aspetto che entrerebbe in contrasto con la prevalenza del lavoro in presenza).

Tempo di lavoro agile e organizzazione delle attività

Come noto il lavoro agile è definito⁵⁷ come una “[...] *modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva*”.

Sotto il profilo dell'orario di lavoro ciò significa che nelle giornate di lavoro agile il lavoratore svolge la sua attività all'esterno dei locali aziendali normalmente utilizzati, senza un preciso vincolo di orario (in altre parole, in quelle giornate non matura un “debito orario”) ma con l'obbligo di realizzare “fasi, cicli e obiettivi” che saranno definiti nell'ambito dell'accordo individuale.

Il fatto che il lavoratore agile non abbia un vincolo orario preciso impone l'adozione di alcuni accorgimenti,

⁵⁷ Art. 18, comma 1, legge 22/05/2017, n. 81.

anche previsti per legge, a salvaguardia sia del lavoratore, sia dell'organizzazione. Tali vincoli, che saranno inseriti nell'accordo individuale sono i seguenti:

- individuazione dell'articolazione dell'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro agile;
- tempi di riposo del lavoratore agile e fasce di "contattabilità" del lavoratore agile;
- forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Amministrazione nel rispetto di quanto disposto all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni;
- strumenti utilizzati dal lavoratore;
- condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'Amministrazione che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- sicurezza dei lavoratori agili.

Individuazione dell'articolazione del lavoro agile.

Il lavoro agile può essere articolato, in sede di accordo individuale, su base settimanale, mensile o plurimensile, in quest'ultimo caso in un arco di tempo che non ecceda l'anno solare.

Onde garantire il rispetto della prevalenza dal lavoro in presenza l'articolazione del lavoro agile dovrà rispettare i seguenti limiti:

- a) massimo 2 giorni a settimana nel caso di articolazione settimanale;
- b) massimo 9 giorni al mese in caso di articolazione mensile;
- c) massimo 108 giorni l'anno solare in caso di articolazione plurimensile.

Si precisa che in caso di articolazione plurimensile contenuta in un accordo con decorrenza successiva al primo gennaio il numero massimo di giornate di cui alla lett. c) precedente deve essere riproporzionato.

Partimenti le giornate di cui al precedente elenco devono essere riproporzionate per i lavoratori in regime di tempo parziale c.d. "verticale", di contro nessun riproporzionamento deve essere effettuato per i lavoratori a tempo parziale che prestano servizio su tutti i giorni della settimana/mese/anno.

Va anche precisato che, in considerazione della natura "flessibile" del lavoro agile, la prevalenza non viene valutata in termini di ore di lavoro, di conseguenza nulla impedisce di valutare la compatibilità dello svolgimento delle giornate di rientro settimanale (una o entrambe) in regime agile con le esigenze dell'organizzazione del servizio.

Tempi di riposo, tempi di lavoro e fasce di "contattabilità".

Il lavoratore agile, pur potendo svolgere la propria attività giornaliera in maniera flessibile e senza vincolo di orario ha comunque diritto, per espressa previsione di legge, ad un adeguato riposo.

In particolare al lavoratore agile non può essere richiesto di svolgere un numero di ore di lavoro superiore ai massimi contrattualmente previsti. Inoltre al lavoratore è garantito che tra un periodo di lavoro e l'altro (sia esso agile o in presenza) ci siano almeno undici ore ininterrotte di riposo.

Con riferimento all'orario di lavoro va precisato che ai sensi dell'art. 10, comma 6, della LR 10/2021 resta inalterata la disciplina del congedo ordinario, delle assenze per malattia, della maternità e paternità, delle aspettative e di ogni altro istituto previsto dal vigente contratto collettivo regionale di lavoro e da specifiche disposizioni di legge, per quanto compatibile con la disciplina di tali modalità lavorative.

Di conseguenza, salve diverse disposizioni che potranno essere introdotte dalla contrattazione collettiva,

va precisato che nell'ambito del lavoro agile non è necessario, per interrompere l'attività, fruire di permessi orari. Infatti, l'attività svolta in modalità agile viene computata a giornata intera e, non potendo il lavoro agile essere misurato in ore, non è compatibile con l'applicazione dei permessi orari. Quindi fatto salvo quanto si dirà a breve sulle "fasce di contattabilità" le eventuali interruzioni dell'attività potranno essere organizzate autonomamente dai dipendenti.

Il fatto che il lavoro agile non possa essere computato a ore comporta inoltre che nell'ambito della medesima giornata non possa essere svolta attività in parte agile e in parte in presenza e che nelle giornate di lavoro agile non si possa maturare orario straordinario.

In ogni caso, qualora fosse strettamente necessaria, per motivi eccezionali, la presenza presso una sede regionale del lavoratore già in modalità agile, questi dovrà far rilevare la propria presenza in entrata e uscita tramite badge di servizio ai fini della sicurezza, del riconoscimento da parte dell'INAIL di eventuali infortuni, della gestione delle emergenze e del controllo agli accessi ai locali. Le timbrature acquisite a tale scopo non avranno quindi rilevanza ai fini del computo dell'orario di lavoro ma ai soli fini di garantire la sicurezza del lavoratore presso i locali della Regione.

Allo stesso modo e per le medesime finalità, qualora il dipendente in lavoro agile fosse autorizzato dal dirigente a spostarsi, esclusivamente per ragioni di servizio, dalla sede di svolgimento del lavoro agile ad un altro luogo, dovrà utilizzare il giustificativo "SER".

Sempre per le medesime finalità, il dipendente autorizzato a lasciare la sede di lavoro agile per svolgere attività formativa in presenza, sia presso una sede regionale che presso altra sede, dovrà giustificare il periodo di formazione mediante il giustificativo "FOR".

Nessun tipo di giustificativo, di contro, dovrà essere inserito a sistema qualora l'attività di lavoro agile venisse interrotta temporaneamente, neppure nel caso in cui dovesse essere lasciata la sede in cui si svolge il lavoro agile. In questo caso, infatti, il lavoratore esercita la flessibilità propria di questa modalità di lavoro.

Al fine di garantire il necessario coordinamento tra i lavoratori agili tra loro e con i lavoratori in presenza, i responsabili degli uffici e i dirigenti, l'accordo individuale dovrà necessariamente prevedere delle fasce orarie nell'ambito delle quali il lavoratore agile dovrà essere agevolmente e immediatamente contattabile.

Nell'individuare tali fasce le parti dell'accordo dovranno attenersi alle seguenti disposizioni:

- a) le fasce di contattabilità dovranno essere collocate all'interno dell'orario di lavoro "obbligatorio", cioè 9.00 – 13.00 e 16.00-17.00 (nel caso di lavoro agile svolto nelle giornate di rientro settimanale).
- b) La contattabilità dovrà essere di non meno di due e non più di tre ore giornaliere, elevabili a quattro nei giorni di rientro;
- c) per contattabilità si intende l'immediata reperibilità telefonica del lavoratore, o in alternativa tramite sistemi di teleconferenza anche solo audio, e per e-mail da parte del dirigente, del coordinatore di settore dei colleghi e degli utenti.

Potere direttivo del datore di lavoro e forme di controllo

L'accordo individuale disciplina l'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, nella pubblica amministrazione attribuito alla dirigenza, che si estrinseca nella possibilità di impartire direttive per lo svolgimento dell'attività.

Le direttive di cui sopra sono realizzate:

- a) tramite l'indicazione nell'accordo delle attività, degli obiettivi, delle fasi di lavoro, ecc., da svolgersi in modalità agile;
- b) attraverso indicazioni e disposizioni formulate durante lo svolgimento delle attività agili;
- c) tramite la possibilità di richiedere, eccezionalmente e con almeno 48 ore di preavviso, lo svolgimento di attività in presenza in giornata concordate come lavoro agile.

Il potere direttivo si estrinseca altresì attraverso forme di controllo sull'attività. Fermo restando il divieto di forme di controllo "occulto" sul lavoratore, vietate dalla Statuto dei Lavoratori, o che siano lesive della riservatezza di questi, l'accordo individuale dovrà definire le modalità di controllo sull'attività agile ritenute più opportune.

In ogni caso saranno oggetto di monitoraggio i seguenti ambiti al fine di agevolare e favorire il più ampio utilizzo del lavoro agile intervenendo con mezzi e strumenti che risolvano eventuali criticità e implementino progressivamente tale modalità organizzativa.

Relazioni:

- tra dirigente e collaboratore in termini di semplicità/difficoltà di comunicazione, chiarezza degli obiettivi, necessità di condivisione;
- tra gli Smart worker e tra loro ed i colleghi non Smart worker;
- quali siano gli impatti relativamente a:
 - raggiungimento dei risultati attesi sulle singole attività;
 - istituti di gestione del personale;
 - efficacia della modalità di programmazione e controllo dell'attività;
 - conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro;
 - organizzazione del lavoro e clima;
 - competenze digitali;
 - livelli di collaborazione e modalità di relazione a rete;
 - utilizzo degli strumenti e delle modalità operative per quanto riguarda la segnalazione di disconnessione e indisponibilità temporanea;
 - differenze tra quanto previsto negli accordi individuali e realtà per quanto riguarda le giornate di lavoro agile dei singoli dipendenti.

Strumenti utilizzati dal lavoratore

Come detto in precedenza l'amministrazione di norma fornisce al lavoratore agile gli strumenti necessari. Gli strumenti di tipo "hardware" e "software" andranno precisamente indicati nell'accordo individuale.

Considerato che allo stato attuale l'Amministrazione Regionale dovrà completare il processo di approvvigionamento degli strumenti, in particolare hardware, necessari per tutti i lavoratori agili, è consentito l'utilizzo, su base volontaria, da parte del lavoratore di strumenti personali.

Resta fermo che la disponibilità di strumenti è comunque condizione abilitante per il lavoro agile (v. par. 8). Per cui, in carenza di strumenti dell'Amministrazione, l'assegnazione di quelli disponibili dovrà privilegiare i lavoratori con priorità come indicati nel par. 8.

Condotte sanzionabili disciplinarmente

Considerato che il lavoratore agile mantiene gli stessi diritti e doveri di un lavoratore "comune", le condotte aventi rilevanza disciplinari saranno quelli normalmente previste dal Codice Disciplinare previsto dal CCRL e dal Codice di Comportamento.

Le singole fattispecie concrete andranno naturalmente adattate alle peculiarità del lavoro agile. In particolare la flessibilità dell'orario di lavoro farà sì che eventuali violazioni in materia potranno configurarsi solo con riferimento alle fasce di contattabilità e all'obbligo di far rilevare l'attività agile tramite l'apposito giustificativo informatico.

Potranno altresì assumere valenza disciplinare eventuali comportamenti del dipendente contrari alle disposizioni dell'accordo individuale ed alla normativa di riferimento o comunque non conformi agli obblighi generali di buona fede e correttezza che devono improntare anche l'attività in regime agile.

Si fa presente che violazioni dell'ultimo genere possono, se accertate e valutate gravi dal dirigente, costituire giustificato motivo di recesso dall'accordo di lavoro agile a prescindere dall'attivazione o meno di un procedimento disciplinare e secondo le ordinarie regole del diritto privato.

Sicurezza dei lavoratori agili.

Per la tutela della salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile resta prevista la consegna al lavoratore, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Tale informativa è quella che si trova in appendice al presente documento.

Obiettivi all'interno dell'amministrazione e contributi al miglioramento della performance

Per quanto riguarda gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di raggiungere in relazione al lavoro agile questi sono di due tipi.

Nel primo tipo rientrano quegli obiettivi funzionali all'ampliamento del ricorso al lavoro agile attraverso la rimozione di ostacoli di tipo organizzativo e formativo. In questo senso si rimanda dunque a quanto previsto dal piano della performance e dal piano di formazione in relazione agli obiettivi di efficientamento organizzativo, in particolare legati ai sistemi informatici e informativi, e agli interventi formativi in materia di sviluppo delle competenze informatiche e di miglioramento delle competenze organizzative di tutto il personale, nonché di miglioramento delle competenze manageriali della dirigenza specificamente necessarie in relazione al lavoro agile.

Nel secondo tipo di obiettivi possiamo far rientrare quelli che ci si aspetta di raggiungere attraverso il ricorso al lavoro agile. Si tratta, tenuto conto della ratio dell'istituto, di obiettivi legati al benessere lavorativo, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al miglioramento delle performance dell'amministrazione sul piano dell'efficienza.

In considerazione del fatto che ci troviamo per la prima volta in assoluto ad applicare il lavoro agile fuori da una logica "emergenziale", per questo primo anno di applicazione sono stati individuati degli obiettivi in grado di misurare alcuni elementi ritenuti fondamentali per un corretto avvio e successivo sviluppo dell'istituto.

OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET
Sviluppare il ricorso al lavoro agile	Percentuale di lavoratori agili nell'Amministrazione regionale	30%
Implementare le dotazioni informatiche del personale	Percentuale di lavoratori agili dell'Amministrazione regionale dotati di PC portatile	50%
	Percentuale di lavoratori agili dotati di VPN	100%
Ridurre i tassi di assenza rispetto al 2019 ⁵⁸	Riduzione tasso di assenza per malattia	- 10%
	Riduzione del ricorso a permessi per motivi personali/gravi motivi	- 5%

⁵⁸ Si prendono a riferimento tassi pre-pandemia.

SOTTOSEZIONE PIANO DELLE PARI OPPORTUNITA' E DELLE AZIONI POSITIVE

Relativamente al Piano delle azioni positive della Regione Autonoma della Sardegna, si rimanda alla Deliberazione della Giunta Regionale n. 34/6 del 7.7.2020, "Piano triennale delle azioni positive" e suoi allegati.

SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Relativamente al fabbisogno di personale della Regione Autonoma della Sardegna, si riporta di seguito il testo della Deliberazione della Giunta Regionale n°18/35, approvata il 10/06/2022, "Piano triennale del fabbisogno di personale 2022– 2024. Determinazione della capacità assunzionale della Regione. L.R. 13.11.1998, n. 31, art. 15":

Piano triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024. Determinazione della capacità assunzionale della Regione. L.R. 13.11.1998, n. 31, art. 15.

DELIBERAZIONE N. 18/35 DEL 10.06.2022

L'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione ricorda che la Giunta regionale con la deliberazione n. 28/5 del 15.7.2021 ha approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 (Piano) e fa presente che è ora necessario che il Piano sia aggiornato per essere riferito al triennio 2022-2024.

A) Presupposti normativi.

L'art. 15 della L.R. n. 31/1998 stabilisce che la Giunta regionale determina e approva le dotazioni organiche dell'Amministrazione e del Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale e, sulla base di queste, approva il Piano triennale del fabbisogno di personale (Piano). Ai sensi del comma 2 del medesimo articolo "Il Piano, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto dei vincoli di spesa stabiliti dal bilancio pluriennale, quantifica le risorse umane necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali".

L'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, prevede che il Piano abbia un'estensione temporale triennale e debba essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni al fine di adattare costantemente la programmazione del fabbisogno con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché di tenere conto dell'eventuale mutato quadro normativo.

Inoltre, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 2021, il Piano triennale del fabbisogno di personale è aggiornato annualmente all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione.

Quanto alla modalità di definizione del Piano si fa presente che, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono state adottate le linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle amministrazioni pubbliche: le linee guida, dunque, definiscono la metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni pubbliche adotteranno in sede applicativa. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

In particolare, ai sensi del D.Lgs. n. 75/2017 e delle predette linee guida:

- 1) il Piano è sviluppato in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente; per ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- 2) il Piano deve essere adottato in coerenza con ciclo della performance e deve definire il fabbisogno di risorse umane in relazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento di modelli organizzativi;
- 3) viene superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a

- legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;
- 4) l'aver assolto agli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per potere dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
 - 5) il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza. L'art. 16 del D.Lgs. n. 33 del 2013 (in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Decreto 8.5.2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione.

B) Stato di attuazione della programmazione del fabbisogno 2021-2023.

Preliminarmente si dà atto che a seguito dell'approvazione del Piano del fabbisogno 2021-2023 sono state inquadrate a tempo indeterminato complessivamente 282 unità di personale (*), di cui:

	Selezioni interne	Procedure di mobilità	Scorrimento graduatore pubbliche amministraz.	Mobilità ex Esaf	Totale
Cat. D	88	13	61	3	165
Cat. C	30	35		15	80
Cat. B		2	5	30	37
totale	118	50	66	48	282
Costo a regime					12.502.210,48

(*) dato aggiornato al 25.3.2022

Negli Allegati 1/a, e 1/b è fornito il dettaglio dello stato di attuazione del Piano 2021-2023.

C) Organico regionale.

Nell'Allegato 2 è riepilogata la consistenza degli organici regionali; non sussistono eccedenze di personale.

Le strutture organizzative regionali hanno rilevato la carenza di specifiche elevate professionalità necessarie per l'espletamento delle attività di rispettiva competenza, nonché di qualificato personale di supporto operativo; carenze tanto più amplificate a causa dell'elevato numero di cessazioni dal servizio intervenute in questi ultimi anni, in particolare per effetto delle disposizioni relative alla "quota 100", non accompagnate da procedure assunzionali finalizzate alla loro sostituzione, nonché dalla sospensione delle procedure concorsuali disposta da D.L. n. 18 del 17.3.2020 a causa dell'emergenza sanitaria.

A seguito dell'approvazione del Piano del fabbisogno di personale 2021-2023, nel corso del 2021 sono state bandite quattro distinte procedure concorsuali per le figure agenti forestali (area A), funzionari tecnici e amministrativi (cat. D) e istruttori amministrativi (cat. C).

In particolare risultano carenti le figure professionali necessarie per l'attuazione delle attività connesse al PNRR nonché le professionalità legate alla rendicontazione, la gestione dei fondi comunitari e le figure di tipo tecnico, per le quali si potranno individuare soluzioni assunzionali diversificate.

Capacità assunzionale teorica (tempo indeterminato).

La normativa statale impone la sussistenza di specifiche condizioni per poter dare corso alle nuove assunzioni, così come rappresentate nell'Allegato 3, nonché precisi limiti di spesa alle nuove assunzioni a tempo indeterminato in relazione alle economie delle cessazioni del personale (capacità assunzionale), così come dettagliati negli Allegati 4 e 5.

	Dipendenti	CFVA	Dirigenti	Totale capacità assunzionale
Anno 2022	10.832.969,05	6.922.758,49	6.511.261,90	24.266.989,44
Anno 2023	6.041.699,55	1.692.303,64	976.432,19	8.710.435,38
Anno 2024	1.249.524,04	792.364,50	366.162,07	2.408.050,61
Totale capacità assunzionale	18.124.192,64	9.407.426,63	7.853.856,16	35.385.475,43

In particolare, la capacità assunzionale per il triennio 2022-2024, determinata secondo i criteri stabiliti dalla normativa nazionale, è complessivamente pari a:

D) Copertura finanziaria.

A fronte della predetta capacità assunzionale, si fa presente che nell'attuale bilancio regionale 2022-2024 risultano disponibili i seguenti stanziamenti⁵⁹

	2022	2023	2024
Capitolo SC01.0126 (Fondo reclutamento)	12.621.553,89	20.206.926,64	20.206.926,64
Capitoli stipendi/or/irap (cessati 2022 passaggi interni)	3.718.346,35	3.718.346,35	3.718.346,35
Capitoli stipendi/or/irap (cessati 2022-2023) esclusi passaggi interni	-	4.992.089,03	7.400.139,64
Totale	16.339.900,24	28.917.362,02	31.325.412,63

Dal quadro sopra riportato, che rappresenta il limite finanziariamente sostenibile per le nuove assunzioni, emerge che gli attuali stanziamenti di bilancio, non consentono di disporre dell'intera capacità assunzionale. In particolare mancano euro 4.060.062,80 a regime (corrispondenti alla differenza tra la capacità assunzionale complessiva di euro 35.385.475,43 e le risorse disponibili a regime di euro 31.325.412,63).

Occorre precisare che le risorse finanziarie disponibili (così come, per omogeneità, la predetta capacità assunzionale determinata in base alle economie delle cessazioni) sono riferite alla copertura della parte fissa della retribuzione e dei relativi oneri riflessi e l'Irap a carico del datore di lavoro. Tali risorse non sono riferite, invece, alla parte accessoria della retribuzione che deve necessariamente trovare copertura nelle risorse stanziare per il trattamento accessorio che, a decorrere dal 2017, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, sono contenute, indipendentemente dalle unità in servizio, nei limiti del 2016.

E) Assunzioni da programmare a tempo indeterminato.

Nelle more dell'incremento delle risorse a disposizione, la presente programmazione deve essere adottata nei limiti delle effettive risorse disponibili in bilancio.

L'Assessore ritiene che, al fine di incrementare quanto più possibile il reclutamento dall'esterno, la percentuale dei posti da destinare alle procedure di mobilità tramite cessione di contratto di personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 38-bis, legge regionale n.

⁵⁹ risorse presenti nei capitoli relativi alle retribuzioni/oneri riflessi/Irap (suddivisi per missioni e programmi) a copertura degli oneri per il personale attualmente in servizio. Le risorse disponibili sono corrispondenti a economie sugli oneri del personale di cui è prevista la cessazione.

31/1998, è calcolata nella misura del 10% delle unità da assumere di ciascuna tipologia (dirigenti, dipendenti e appartenenti al CFVA).

Nell'ambito dei contingentati definiti nel presente Piano per il personale dirigente, per ciascuna categoria del personale dipendente e per ciascuna area del CFVA, ferme restando le unità da acquisire tramite mobilità il numero dei posti riferiti alle altre modalità assunzionali possono essere motivatamente parzialmente modificati, da parte della competente Direzione generale del Personale responsabile delle procedure, in particolare per tenere conto delle figure professionali necessarie ritenute prioritarie per l'attuazione dei progetti legati al PNNR di competenza della Regione.

Per il triennio 2022-2024 sono proposte le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato:

a) Personale dirigente: si prevede l'assunzione di n. 46 unità di cui:

- n. 35 unità corrispondenti alle assunzioni già deliberate nei precedenti piani del fabbisogno, che vengono pertanto confermate;
- n. 11 unità aggiuntive.

In particolare:

	Dirigenti	Dirigenti CFVA	Totale		
Scorrimento graduatorie altre pubbliche amministrazioni	1		1	35	Procedure Piano fabbisogno 2021-2023 confermate
Procedure concorsuali pubbliche	23		23		
Procedure concorsuali pubbliche		7	7		
Procedure di mobilità	4		4		
Procedure concorsuali pubbliche	4		4	11	Nuove procedure
Cessione contratto da ruolo unico	6		6		
Procedure di mobilità 10%	1		1		
Totale	39	7	46		

Per quanto concerne gli incarichi dirigenziali a tempo determinato si ricorda che, ai sensi del comma 4-bis dell'art. 29 della L.R. n. 31 del 1998, nel sistema Regione possono essere conferiti "incarichi dirigenziali con contratto di diritto privato a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" nei limiti dell'8% delle dotazioni organiche dirigenziali del sistema Regione, che complessivamente sono pari a n. 295, che consentono di attivare n. 24 posizioni dirigenziali a tempo determinato. Al riguardo si fa presente che attualmente, nell'intero sistema Regione, le posizioni dirigenziali coperte o in fase di copertura con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi del comma 4-bis dell'art. 29 della L.R. n. 31/1998 sono 16; residuano pertanto n. 8 posizioni.

b) Personale amministrativo: si prevede l'assunzione di n. 415 unità, di cui:

- n. 211 unità corrispondenti alle assunzioni già deliberate nei precedenti piani del fabbisogno, che vengono pertanto confermate;
- n. 204 unità aggiuntive.

Incremento procedure di mobilità (10%)	7	5			12	
Incremento posti selezioni interne ex art. 1, comma 4, L.R. n. 18/2017	33	24	9		66	
Totale	200	130	36	30	415	

(*) La categoria concernente il personale ex Esaf dovrà essere definita nella fase dell'inquadramento.

Le procedure per l'acquisizione di personale dall'esterno devono essere riferite ai profili professionali maggiormente carenti nell'Amministrazione regionale, comprendendo sia il personale amministrativo sia quello tecnico. Relativamente alle assunzioni proposte si specifica che:

- procedure di stabilizzazione. È confermata la stabilizzazione del personale precario in attuazione dell'art. 6, comma 6, della L.R. n. 30 del 2020, le cui procedure già avviate sono in fase conclusiva. Come evidenziato nella deliberazione della Giunta regionale n. 16/11 del 5.5.2021 (Piano di superamento del precariato nel sistema Regione. Indirizzi per l'attuazione dell'art. 6, comma 6, della legge regionale 15 dicembre 2020, n. 30), nella Regione il contingente da stabilizzare è stimato in 42 unità le cui mansioni e profili professionali sono riferiti alla cat. D da inquadrarsi mediante procedure concorsuali riservate. Qualora all'esito delle procedure dovesse risultare idoneo un contingente inferiore di personale, la competente Direzione generale del Personale può disporre che le unità residuali possano essere acquisite tramite differente modalità. Ai sensi dell'art. 6, comma 6, della L.R. n. 30/2020, relativamente all'applicazione delle disposizioni in materia di superamento del precariato, "la determinazione della capacità assunzionale delle singole amministrazioni si calcola avuto riguardo al sistema Regione nel suo complesso". In attuazione della legge la Giunta regionale nella deliberazione n. 16/11 del 5.5.2021 ha previsto che in occasione dell'approvazione del Piano triennale del fabbisogno 2021-2023 dell'Amministrazione regionale venga valutata la possibilità di autorizzare gli Enti e le Agenzie regionali che non dispongono della necessaria capacità assunzionale per la stabilizzazione dei lavoratori precari di propria competenza ad impiegare parte della capacità assunzionale regionale. Conseguentemente la Giunta regionale, con la deliberazione n. 28/5 del 15.7.2021 (Piano fabbisogno 2021-2023) ha stabilito che gli Enti e le Agenzie regionali possano essere autorizzati, in sede di verifica del rispettivo Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 da parte dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, ad utilizzare parte della capacità assunzionale teorica regionale, non impiegata dalla Regione per l'insufficienza degli stanziamenti del bilancio regionale, con oneri a carico dei rispettivi bilanci. Tale possibilità può essere ragionevolmente estesa nella programmazione del fabbisogno 2022-2024. A tale fine è in via di definizione la cessione da parte dell'Amministrazione regionale, di una quota della propria capacità assunzionale all'Agenzia Sardegna ricerche;
- internalizzazione servizi. È confermata la procedura già disposta dal Piano 2021-2023, in via di espletamento, per all'acquisizione di n. 22 unità di personale finalizzata all'internalizzazione del servizio delle attività di movimentazione e sistemaggio dei plichi, carteggi, faldoni ecc., compresa la consegna ed il ritiro della documentazione amministrativa, anche mediante la guida occasionale di autoveicoli, ai sensi dell'art. 52, comma 1, lettera b), della L.R. n. 31 /1998. La predetta procedura, attualmente in fase di conclusione, è subordinata alla sopravvenuta scadenza dei contratti di affidamento; per le attività per cui si procederà all'internalizzazione sarà escluso il ricorso a nuovi affidamenti ad esterni tramite appalto. È inoltre prevista la procedura per completamento dell'internalizzazione del predetto servizio prevedendo l'acquisizione di ulteriori n. 5 unità (cat. A);
- scorrimento graduatorie di altre pubbliche amministrazioni. Al fine di rispondere ai principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse umane a disposizione è necessario razionalizzare le procedure assunzionali. In particolare le amministrazioni regionali per la copertura di posti vacanti disponibili, nelle more dell'espletamento dei concorsi, considerate le pesanti carenze degli organici, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità per la qualifica, categoria e regime giuridico dei posti da ricoprire, possono avvalersi, nei limiti consentiti dalla vigente normativa, anche della facoltà di utilizzare graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre pubbliche amministrazioni, con priorità a quelle approvate nell'ambito del sistema Regione, previa convenzione tra le amministrazioni interessate, corrispondenti ai medesimi profili professionali del fabbisogno dell'amministrazione regionale. È inoltre consentito attingere dalle graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato anche per la sottoscrizione di contratti a tempo determinato (art. 36,

comma 2, D.Lgs. n. 165/2001), nei limiti consentiti dalla legge.

All'interno dei contingenti definiti da acquisirsi mediante scorrimento di graduatorie potrebbe inserirsi l'eventuale inquadramento di n. 2 unità a seguito dell'espletamento delle procedure di cui all'art. 9, comma 5, della L.R. n. 40/2018;

- assunzioni nell'ambito dello sportello linguistico regionale. Le procedure assunzionali ricomprendono anche l'acquisizione di n. 5 unità di cat. D da destinare allo sportello linguistico regionale ai sensi dell'art. 11, comma 5, della L.R. n. 22/2018. Quanto alla modalità assunzionale preliminarmente sono state già espedito le procedure di mobilità interna al sistema Regione (art. 39, L.R. n. 31/1998), di comando da amministrazioni esterne al sistema Regione (art. 40, L.R. n. 31/1998) e di cessione del contratto (art. 38-bis, L.R. n. 31/1998) ed ora dovrà essere bandita la procedura concorsuale aperta;
- selezioni interne. Il contingente riservato alle selezioni interne di cui all'art. 1, comma 4, L.R.

n. 18/2017, è stato calcolato tenendo conto dell'incremento al 30% della riserva massima di posti stabilita dal comma 3, dell'art. 28, della L.R. n. 17/2021. In particolare il contingente è stato adeguato per tenere conto sia dell'incremento delle unità da assumere in ciascuna categoria di personale per effetto del presente Piano sia dell'adeguamento al predetto nuovo limite massimo del contingente definito nel Piano 2021-2023. Si è tenuto altresì conto dei posti concernenti il personale ex Esaf già inquadrato (pari a 13 unità) non considerati nel contingente delle selezioni interne nel precedente Piano 2021/2023 in considerazione del fatto che non era nota la categoria di inquadramento. Relativamente alle procedure si procederà prioritariamente con lo scorrimento delle graduatorie delle progressioni interne già esistenti nell'Amministrazione regionale e, in caso di carenza, tramite l'avvio di nuove procedure;

- mobilità personale ex Esaf ai sensi dell'art. 6, della L.R. n. 37/2016 e dell'art. 39, comma 4, della L.R. n. 31/1998. Dalla procedura, già prevista nei precedenti Piani del fabbisogno, concernente la mobilità nell'Amministrazione regionale del personale ex Esaf residuano da inquadrare 14 unità (di cui per 12 è prevista la presa di servizio entro il mese di maggio 2022). Per quanto riguarda le ulteriori unità da inquadrare ai sensi dell'art. 5, comma 1, L.R. n. 17/2021, della ricognizione effettuata risultano avere i requisiti per l'inquadramento nell'Amministrazione regionale n. 5 unità;
- cessione del contratto nell'ambito delle procedure di mobilità presso la Direzione generale della Protezione Civile. Nell'ambito delle procedure di mobilità disposte ai sensi dell'art. 5, comma 3, della L.R. n. 9/2020, destinate alla Direzione generale della Protezione Civile, nel presente Piano si prevede l'inquadramento di n. 7 unità (di cui n. 2 di categoria D e n. 5 di categoria C) al fine di definire il contenzioso in atto;
- applicazione art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001. È previsto l'inquadramento da disporre in via prioritaria ai sensi del comma 2-bis, dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 dei dipendenti pubblici in comando presso la Regione che hanno concorso alle procedure di mobilità. La misura riguarda 5 unità di categoria D;
- cessione del contratto nell'ambito del sistema Regione ai sensi dell'art. 39 della L.R. n. 31/1998. Si prevede l'inquadramento di complessive 18 unità (di cui 6 di qualifica dirigenziale). Si rimanda all'indirizzo interpretativo della normativa relativa alla mobilità nel ruolo unico trattata nel successivo paragrafo.

c) Personale del C.F.V.A.: si prevede l'assunzione di n. 168 unità di cui:

- n. 130 già previste nella precedente programmazione del fabbisogno, che vengono pertanto confermate;
- n. 38 unità aggiuntive.

	Area C	Area B	Area A	Totale		
Selezioni interne ex art. 1, comma 4, L. n. 18/2017	4	4		8	130	Procedure Piano fabbisogno 2021-2023 confermate
Procedure concorsuali/mobilità	21	19	82	122		

Procedure concorsuali pubbliche	5	5	21	31	38	Nuove procedure
Procedure di mobilità 10%	1	1	2	4		
Incremento posti selezioni interne ex art. 1, comma 4, L.R. n. 18/2017	2	1		3		
Totale	33	30	105	168		

F) Costo assunzioni previste. Le predette assunzioni determinano una spesa a regime di euro 31.266.915,69 e potranno essere definite entro l'annualità 2024 secondo la tempistica riepilogata nell'Allegato 5.

Le assunzioni previste nella presente programmazione saranno subordinate all'accertamento dei necessari stanziamenti nel bilancio pluriennale della Regione dell'annualità in cui le assunzioni dovranno concretizzarsi.

G) Personale in comando – assegnazione temporanea.

Nelle more della conclusione delle procedure per l'acquisizione del personale a tempo indeterminato, l'Amministrazione regionale, nei limiti degli apposti stanziamenti di bilancio, può disporre della riassegnazione di personale ai sensi del comma 3, dell'art. 21, della L.R. n. 10/2021 e può stipulare accordi per il comando di personale da altre pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 40 della L.R. n. 31/1998 e della deliberazione della Giunta regionale n. 23/41 del 22.6.2021 (Definizione dei criteri, delle procedure e delle modalità per l'acquisizione in comando di personale proveniente dalle altre pubbliche amministrazioni ai sensi della L.R. n. 31/1998, art. 40).

H) Assunzione di personale dipendente a tempo determinato.

Nel corso del triennio 2022-2024 si dovrà procedere all'assunzione di personale a tempo determinato per l'acquisizione delle figure professionali necessarie all'attuazione dei progetti di competenza regionale collegate al Next generation EU, al Piano nazionale di resistenza e resilienza (PNRR) e alle altre forme di programmazione di rilancio economico-sociale adottate a livello internazionale e nazionale, nei limiti delle risorse specificamente destinate ovvero con l'impiego dei margini assunzionali a tempo determinato previsti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2020.

Analogamente si ritiene di poter procedere all'assunzione di personale a tempo determinato, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2020, per le figure professionali necessarie nelle more dell'espletamento delle procedure assunzionali a tempo indeterminato.

Al riguardo, l'art. 5, comma 27, della L.R. n. 17/2021 ha autorizzato la spesa di euro 4.500.000, per l'anno 2022, per il ricorso alle prestazioni di lavoro flessibile di cui al comma 2, dell'articolo 36, del D. Lgs. n. 165/2001, e comunque nei limiti di spesa consentiti dalla normativa nazionale vigente, al fine di garantire la piena operatività degli uffici regionali, tenuto conto dell'emergenza sanitaria da Covid-19, nelle more del perfezionamento delle assunzioni previste nel Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, e fatta salva la facoltà di attingere le figure professionali necessarie ingraduatorie in corso di validità. La Direzione generale del Personale ha conseguentemente avviato la ricognizione delle figure necessarie all'interno delle strutture amministrative regionali di cui verrà dato conto in separata deliberazione.

Nell'allegato 6 è riportata la tabella riepilogativa del lavoro flessibile in ambito regionale nell'esercizio 2021.

L) Categorie protette.

Nell'Amministrazione regionale risultano interamente coperte le posizioni riservate alle categorie protette, così come determinate per effetto della normativa vigente. Nel caso in cui venisse successivamente rilevata la scopertura si provvederà di conseguenza.

M) Indirizzo interpretativo del comma 3, dell'art. 21 della L.R. n. 10 del 21.6.2021.

Per favorire la gestione integrata del personale del Ruolo unico, rimuovendo gli ostacoli di natura contabile che finora hanno impedito il transito del personale tra le diverse amministrazioni regionali, il comma 3, dell'art. 21 della L.R. n. 10/2021 ha disposto che "Nel sistema Regione possono essere attivate procedure di riassegnazione del personale in servizio a tempo indeterminato, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, in relazione alle esigenze di copertura delle rispettive dotazioni organiche e senza incremento della spesa complessiva per il personale del sistema Regione. Al trattamento retributivo continua a provvedere l'amministrazione di provenienza; l'amministrazione di destinazione provvede a rimborsare a quella di provenienza unicamente il trattamento accessorio. La Giunta regionale definisce i criteri e le modalità per la gestione delle procedure di riassegnazione su proposta dell'Assessore regionale competente in materia di personale". Ciascun dipendente, pertanto, pur continuando ad essere formalmente inquadrato nell'Amministrazione/ente in cui è stato assunto, potrà essere più agevolmente riassegnato presso le altre amministrazioni regionali.

Finora la materia è stata interamente regolata dall'art. 39 della L.R. n. 31/1998 che prevede nel

sistema Regione possono essere attivate procedure di trasferimento del personale a tempo indeterminato senza incremento della spesa complessiva per il personale; tale vincolo di invarianza della spesa ha ostacolato l'attuazione dell'istituto della cessione del contratto tra diverse amministrazioni in considerazione del fatto che il trasferimento di personale deve essere accompagnato dal correlato trasferimento delle risorse finanziarie attraverso un atto di variazione tra le differenti missioni e programmi del bilancio regionale non assumibile per via amministrativa.

Poiché le citate disposizioni vigono tutt'ora entrambe nell'ordinamento regionale, si ritiene che l'istituto della riassegnazione previsto dal comma 3, dell'art. 21 della L.R. n. 10 del 2021, possa essere ragionevolmente applicato nei confronti dell'Amministrazione regionale e degli enti/agenzie regionali il cui costo degli apparati amministrativi viene coperto dall'apposito contributo annuale di funzionamento della Regione. In tale modo l'intero costo retributivo rimane direttamente o indirettamente posto a carico del bilancio regionale.

Il comma 1, dell'art. 39, della L.R. n. 31 del 1998 continuerà invece ad applicarsi nei confronti degli enti che finanziano la struttura amministrativa con risorse proprie (Area ed Enas). A tale fine si propone che nel presente piano del fabbisogno possa essere previsto l'inquadramento nell'Amministrazione regionale del personale in assegnazione temporanea proveniente da Area (pari a complessive n. 18 unità), ponendo gli oneri a carico della capacità assunzionale della Regione al fine di consentire alla predetta Azienda di computare l'economia della cessazione all'interno della rispettiva capacità assunzionale e sostituire la forza lavoro ceduta.

Analogo ragionamento non viene fatto invece per il personale in assegnazione temporanea proveniente dall'Enas in considerazione del fatto che a quest'ultimo sono state assegnate dalla Regione unità di personale ex Esaf (proveniente da Abbanoa) con oneri a carico del bilancioregionale.

N) Amministrazioni del sistema Regione - Direttive generali.

Nelle more della regolamentazione delle ulteriori fasi attuative della legge regionale n. 21 del 2018 che ha istituito il ruolo unico del comparto, le modalità di definizione della presente programmazione del fabbisogno costituiscono atto di indirizzo per gli Enti e le Agenzie del sistema Regione, i quali sono sottoposti agli obblighi di riduzione della spesa del personale nonché al medesimo regime limitativo delle assunzioni cui è soggetta l'Amministrazione regionale.

O) Regime limitativo per le società a controllo pubblico regionale.

Le società a partecipazione regionale, totale o di controllo, concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica anche attraverso il contenimento dei costi di funzionamento della struttura e dei connessi costi per il personale, anche sulla base degli obiettivi fissati dalla Regione ai sensi dell'art. 19, comma 5, del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (TUSP).

Il regime limitativo delle assunzioni e le regole di contenimento della spesa per il personale applicabili all'Amministrazione controllante sono estesi alle società a partecipazione regionale totale o di controllo, nel rispetto anche di quanto previsto dal TUSP. Eventuali deroghe a tali limitazioni potranno essere consentite esclusivamente dalla Giunta regionale su proposta motivata dell'Assessore della struttura titolare della funzione di indirizzo e controllo della società.

Le predette società adottano altresì, con provvedimenti di carattere generale, i criteri e le modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi in coerenza con i principi vigenti per l'Amministrazione regionale contenuti nella L.R. n. 31/1998.

Entro il 30 settembre del 2022 le società a controllo pubblico regionale (e, in generale, le società a controllo pubblico aventi sede legale nel territorio regionale) effettuano la ricognizione del personale in servizio per individuare eventuali eccedenze e trasmettono alla Regione l'elenco del personale eccedente, secondo le modalità indicate dall'art. 25 del TUSP. In caso di assunzione di personale, le medesime società si attengono alle disposizioni del decreto previsto dall'art. 25, comma 1, del TUSP. Si ricorda, inoltre, che l'art. 36 della L.R. n. 17/2021, relativamente alle vacanze d'organico delle società controllate dalla Regione, ha stabilito che le società a controllo pubblico aventi sede legale nella Regione per sopperire alle vacanze di organico attingono in via prioritaria dagli elenchi dei lavoratori dichiarati eccedenti, anche in soprannumero, ai sensi dell'articolo 25 del decreto legislativo n. 175 del 2016, come modificato dall'articolo 1, comma 10-novies, del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica), fino ad esaurimento, anche in attuazione di quanto previsto dalla deliberazione della Giunta regionale n. 39/46 del 30 luglio 2020.

P) Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80.

Come già indicato nella deliberazione n. 28/5 del 15.7.2021, l'art. 3 del decreto legge 9 giugno 2021,

n. 80 ha tra l'altro apportato alcune rilevanti modifiche al D.Lgs. n. 165 del 2001, che incidono sull'amministrazione del personale, sulla programmazione del fabbisogno e sulle procedure assunzionali. In particolare:

- a) viene sostituito il comma 1-bis dell'art. 52 relativo alla classificazione del personale e alle progressioni orizzontali e di carriera, prevedendo che:
1. il personale non dirigente sia inquadrato in almeno tre distinte aree funzionali e venga individuata, da parte della contrattazione collettiva, una ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione;
 2. le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;
 3. fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti, nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente;
- b) viene inserito il comma 3 all'articolo 28 in merito all'accesso alla dirigenza, prevedendo che una quota delle facoltà assunzionali non superiore al 30 per cento di quella residuale rispetto ai posti destinati alle procedure esterne (cui va destinata una percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire) è riservata, da ciascuna pubblica amministrazione al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale. Il personale è selezionato attraverso procedure comparative che tengono conto della valutazione conseguita nell'attività svolta, dei titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, della tipologia e del numero degli incarichi rivestiti con particolare riguardo a quelli inerenti agli incarichi da conferire e sono volte ad assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali. A tale fine, i bandi definiscono le aree di competenza osservate e prevedono prove scritte e orali di esclusivo carattere esperienziale, finalizzate alla valutazione comparativa e definite secondo metodologie e standard riconosciuti.

Le disposizioni statali di cui al D.Lgs. n. 165 del 2001 costituiscono, ai sensi dell'art. 1, comma 3, del medesimo decreto legislativo, principi fondamentali ai sensi dell'art. 117 della Costituzione nonché, per le Regioni a statuto speciale, norme fondamentali di riforma economico-sociale. Si ritiene che per l'applicazione, in ambito regionale, delle modifiche introdotte dal D.L. n. 80/2021, sia necessario l'intervento da parte del legislatore regionale che stabilisca le modalità di applicazione nell'ordinamento regionale.

Pertanto a seguito dell'eventuale intervento del legislatore regionale sarà necessario intervenire sul Piano del fabbisogno per adeguarlo al quadro normativo che verrà delineato.

L'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione riferisce, infine, che con lenote n. 1568 e n. 1569 del 21.4.2022 e con i successivi incontri del 29.4.2022 in modalità videoconferenza è stata data informativa alle OO.SS. del personale amministrativo (dipendente e dirigente) e del personale del C.F.V.A.

La Giunta regionale, udita la proposta dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, visto il parere favorevole di legittimità del Direttore generale del Personale e Riforma della Regione sulla proposta in esame

DELIBERA

- di approvare la relazione dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, le conclusioni, la proposta in ordine al Piano del fabbisogno 2022 – 2024 dell'Amministrazione regionale e gli allegati, che fanno parte integrante della presente deliberazione;
- di estendere i principi e i criteri, anche di ordine metodologico esposti nella relazione, alle Agenzie e

- agli Enti del sistema Regione, per i quali costituiscono direttive vincolanti;
di estendere nei confronti delle società a totale partecipazione regionale o di controllo le disposizioni in materia di personale e di contenimento delle relative spese con le specificazioni evidenziate nella relazione.

SOTTOSEZIONE PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNUALITÀ 2022/2024

PREMESSA: PIANIFICARE LA FORMAZIONE

Il Piano formativo, rivolto ai dirigenti e ai dipendenti della Regione Sardegna, rappresenta una leva molto importante per rendere più efficace la gestione delle risorse umane. Esso ha l'obiettivo di contribuire al processo di modernizzazione dell'Amministrazione in linea di continuità con l'impostazione del PIAO 2022-2024.

La pianificazione della formazione risponde all'esigenza, da parte di un'organizzazione, di sviluppare competenze e conoscenze delle proprie Risorse Umane al fine di: realizzare gli obiettivi strategici; supportare i processi di cambiamento; migliorare la performance organizzativa; accrescere le prestazioni di individui e gruppi; definire una programmazione "per competenze" nella sostituzione del personale che cessa dal servizio; garantire ai dipendenti maggiori possibilità di carriera con l'allineamento alle proprie competenze. Ecco perché un piano di formazione deve essere strettamente *finalizzato e collegato* (in termini di contenuti, tempi e metodi di erogazione) sia a ciò che è effettivamente necessario ai fini della crescita e dello sviluppo dell'organizzazione, sia alla valorizzazione del proprio capitale umano.

Dall'analisi delle politiche strategiche di un'Amministrazione scaturiscono gli obiettivi (organizzativi e individuali) e i conseguenti fabbisogni formativi; per garantire, però, una pianificazione corretta e realmente aderente, è indispensabile definire anche i metodi e i criteri attraverso i quali:

- elaborare il processo di raccolta dei fabbisogni formativi espressi dai vari attori coinvolti;
- analizzare in maniera sistematica i fabbisogni;
- definire e gestire le priorità;
- individuare responsabili o referenti;
- definire il budget, allocare le risorse, stabilire le caratteristiche dei fornitori;
- progettare le fasi dei processi formativi e le modalità di erogazione;
- creare le basi per misurare i risultati sul piano organizzativo (in termini di miglioramento della performance individuale e di gruppo).

I PERCORSI FORMATIVI

DAGLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO AI PERCORSI FORMATIVI

Le Tavole seguenti sono il risultato dell'elaborazione dei dati ottenuti dall'attività di rilevazione del fabbisogno di ciascuna DG/Unità di progetto/Ufficio speciale. Tale lavoro è consistito nella "trasformazione" degli elementi di criticità e delle esigenze formative in obiettivi di apprendimento (concreti e il più possibile "misurabili") e da questi in percorsi formativi stabiliti e codificati, integrati in un sistema coerente e organico.

A questa fase è seguita l'elaborazione di 3 linee di intervento che illustrano nel dettaglio le azioni formative che si vogliono dispiegare attraverso il Piano formativo.

LINEA S. LA FORMAZIONE PER LE COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE

Questa linea di intervento comprende tutti i percorsi previsti in risposta alle esigenze formative e alle criticità manifestate dalle singole Strutture in relazione alle attività peculiari di competenza. Si tratta quindi di azioni formative specifiche e complesse, talvolta intese come percorsi unici per nucleo tematico, per i quali è richiesto un aggiornamento costante, talvolta suddivisi in moduli specifici fruibili a seconda delle esigenze di apprendimento del singolo.

Questa linea di intervento ha lo scopo di porre le basi di conoscenza allo sviluppo organizzativo dell'Amministrazione regionale. Di seguito sono illustrati tutti i percorsi compresi in questa area, con l'indicazione delle Strutture che ne hanno fatto richiesta.

DG della Presidenza		
Codice	Priorità	Percorso formativo
S5	1	La prevenzione dei reati di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte della PA in collaborazione con UIF
S6	1	Politiche e strumenti finanziari per il supporto della ricerca e innovazione delle imprese, internazionalizzazione, promozione dell'imprenditorialità
S40	1	Il Registro regionale delle persone giuridiche
S55	1	La conservazione a norma
S57	1	PNRR e Contratti pubblici – elementi economici, contabili e finanziari
S59	1	Il processo civile e amministrativo
S61	1	La valutazione di impatto dei progetti di cooperazione
S63	1	Rapporto tra diritto comunitario e ordinamento interno
S64	1	Lobbying istituzionale in sede europea
S65	1	Il riparto delle competenze e lo Statuto della RAS
S66	1	Bilancio regionale in materia sanitaria
S67	1	Diritto del lavoro nelle PA
S68	1	Politiche Internazionali Green: dall'Agenda 2030 al Green Deal europeo
S70	1	La politica agricola europea
S74	1	Tecniche di data journalism per la statistica
S78	1	La normativa elettorale
S79	1	Pianificazione e controllo strategico: gli indicatori e gli strumenti di monitoraggio, controllo e reportistica
S82	1	Il monitoraggio civico
S83	1	La valutazione integrata nel processo di formazione dei piani e dei programmi regionali: modelli, standard operativi e metriche di misurazione, indicatori di impatto e di risultato
S85	1	Il monitoraggio del piano anticorruzione e i rapporti col PIAO
S9	2	Il diritto penale amministrativo
S62	2	La cooperazione amministrativa in Europa
S86	3	Dati, informazioni e contenuti digitali

DG della Protezione civile

Codice	Priorità	Percorso formativo
S72	1	Analista incendi boschivi
S76	1	Struttura e funzionamento del sistema della Protezione Civile
S77	1	Monitoraggio e sorveglianza del territorio
S123	1	Risk and disaster management
S124	1	Le attività sanitarie in ambito di protezione civile
S125	1	La comunicazione in emergenza
S126	1	Formazione capisquadra
S127	1	Gestione eventi di rilevante impatto locale
S129	1	Public speaking
S128	2	Politica della differenza e questioni di genere

DG dell'Agenzia regionale del Distretto Idrografico della Sardegna

Codice	Priorità	Percorso formativo
S38	1	La nuova conferenza di servizi: impatti operativi
S98	1	La valutazione dei dati e delle reti di monitoraggio ambientali
S99	1	Il valore dell'acqua e dei servizi idrici
S106	1	Ciclo delle acque e bacini idrografici: dinamiche idrologiche e tecnologie di misura

DG del Personale e riforma della Regione

Codice	Priorità	Percorso formativo
S1	1	Il rapporto di lavoro nella PA: normativa nazionale e regionale
S3	1	Le procedure di esecuzione delle sentenze. Normativa nazionale e regionale
S4	1	Il conto annuale
S7	1	Il reclutamento ordinario e straordinario nella PA per l'attuazione del PNRR
S19	1	Il Piano triennale dei fabbisogni del personale nella prospettiva PIAO
S45	1	Il monitoraggio e la valutazione della formazione (ROI)
S56	1	Il collocamento obbligatorio delle categorie protette
S73	1	Le procedure concorsuali. Gestione ordinaria, velocizzazione, utilizzo della telematica, protocollo per lo svolgimento dei concorsi in epoca COVID. Legge n. 113/2021
S89	1	Procedure concorsuali e di reclutamento del personale nelle amministrazioni pubbliche
S97	1	Il piano triennale della formazione del personale
S8	2	Il CUG e il piano triennale delle azioni positive
S11	2	Gli infortuni sul lavoro
S12	2	Il sequestro conservativo
S13	2	La rivalsa verso il dipendente per i danni a terzi
S80	2	Sviluppo delle soft skills dei dirigenti

DG dell'Innovazione e Sicurezza IT

Codice	Priorità	Percorso formativo
S48	1	Siti web istituzionali: trasparenza e privacy
S39	2	Il responsabile della transizione digitale: attività e obblighi
S47	3	AGID: sicurezza e interoperabilità
S81	3	La segreteria di direzione dell'Ente pubblico

DG dei Trasporti

Codice	Priorità	Percorso formativo
S102	1	Smart City e Smart Mobility. Progettazione e gestione di soluzioni di mobilità intelligente
S103	1	Gli investimenti per infrastrutture e mobilità sostenibili
S105	1	Appalti e concessioni nei trasporti
S100	2	La riforma del TPL e l'affidamento dei servizi
S101	2	Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati dei trasporti
S96	3	Business Process Management

DG dell'Industria

Codice	Priorità	Percorso formativo
S43	1	Le espropriazioni: normativa e giurisprudenza
S92	1	Il quadro degli incentivi per l'efficienza energetica
S104	1	La contabilità dei lavori pubblici

DG dei beni culturali, informazione, spettacolo e sport

Codice	Priorità	Percorso formativo
S50	1	Le opzioni di semplificazione dei costi nei Fondi strutturali
S51	2	Il Diritto d'autore (L. 633/1941 e ss.mm.ii)
S52	2	La tutela dei beni culturali (librari e documentari): normativa nazionale e regionale
S53	2	Gestione e management dei beni culturali: marketing e comunicazione
S54	2	Linked Open Data: implicazioni e interoperabilità dei dati nell'ambito dei servizi bibliografici, archivistici e museali

DG dei Servizi finanziari

Codice	Priorità	Percorso formativo
S14	1	Analisi tecnica dei mercati finanziari
S75	1	Il federalismo fiscale e il sistema delle entrate regionali
S90	1	La riforma della contabilità nel PNRR: governance, soggetti attuatori, monitoraggio, rendicontazione e controllo
S95	1	La valutazione del merito creditizio e il risk management
S130	1	Budgeting e reporting economico finanziario
S91	2	Enti pubblici: fatturazione, scarti, rifiuti, split, note di credito bollo
S41	2	L'erogazione di contributi e la concessione di benefici
S94	2	La redazione del bilancio consolidato
S71	3	Ordinamento finanziario e contabile della Regione
S93	3	La piattaforma di certificazione dei crediti

DG degli Enti locali e finanze

Codice	Priorità	Percorso formativo
S15	1	Gestione, valorizzazione e dismissione del patrimonio immobiliare pubblico: azioni amministrative e giudiziarie
S16	1	Il patrimonio immobiliare pubblico: strumenti innovativi per la ricognizione e le istruttorie tecniche
S18	1	La gestione e valorizzazione del patrimonio pubblico: contratti pubblici ed espropriazioni
S20	1	Finanza immobiliare
S21	1	Concessioni di valorizzazione e project financing
S36	1	Esperto nella gestione dell'energia (EGE)
S37	1	Energy Manager

DG della Pianificazione urbanistica territoriale e della vigilanza edilizia

Codice	Priorità	Percorso formativo
S112	1	AIA e AUA: normativa di riferimento e applicazione
S113	1	Il Codice dei beni culturali e del paesaggio: normativa e giurisprudenza
S114	1	Il vincolo paesaggistico e l'abusivismo edilizio
S115	1	Il condono edilizio: norme, costi e sanzioni e rapporto con i vincoli paesaggistici
S116	1	Il Testo Unico dell'edilizia e il rapporto con le norme regionali

DG Difesa dell'Ambiente

Codice	Priorità	Percorso formativo
S22	1	La normativa sull'attività della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome
S23	1	Le modifiche introdotte al TUA (D.Lgs. 152/2006) dal D.L. n. 77/2021 e ss.mm.ii
S25	1	La verifica climatica applicata a piani e progetti
S26	1	Agenda 2030: programmazione europea e SRSvS
S33	1	I piani finanziari dei servizi di gestione dei rifiuti urbani
S34	1	Pianificazione forestale
S35	1	Selvicoltura e dendrometria
S24	2	La disciplina delle valutazioni ambientali di VIA, VAS, VINCA e AUA
S27	2	La divulgazione dei dati ambientali
S28	2	Gli Open data e il RNDT
S29	3	La valutazione ambientale strategica di competenza regionale
S30	3	GPP (Green Public Procurement) ed economia circolare
S31	3	Educazione ambientale e sviluppo sostenibile

DG della Sanità

Codice	Priorità	Percorso formativo
S107	1	Programmazione, organizzazione e gestione delle aziende e dei servizi sanitari
S109	1	Sistemi informativi sanitari, mHealth e Telemedicina
S10	2	Il CCNL Sanità
S108	2	Reti clinico assistenziali: modelli per la gestione

DG delle Politiche sociali

Codice	Priorità	Percorso formativo
S88	2	Legislazione del terzo settore

DG del Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale

Codice	Priorità	Percorso formativo
S42	1	Le procedure fallimentari
S44	1	La pianificazione strategica e il controllo
S46	1	Gli incentivi alle imprese con regime de minimis e in esenzione Reg. 651, finanziati con fondi FSE
S87	1	Nuova programmazione Fondi Strutturali 2021-2027
S58	2	Strumenti e metodi per elaborazione, raccolta e condivisione dei dati: Focus group, Metaplan

DG del Turismo, artigianato e commercio

Codice	Priorità	Percorso formativo
S17	1	Turismo, pianificazione e marketing strategico
S131	1	Comunicazione e digital marketing

DG del Corpo forestale e di vigilanza ambientale

Codice	Priorità	Percorso formativo
S69	1	La gestione dell'emergenza in scenari di protezione civile ed antincendio

Unità di Progetto Iscol@		
Codice	Priorità	Percorso formativo
S60	1	La programmazione finanziaria degli enti locali
S49	2	I CAM per l'efficienza energetica e il comfort acustico
S110	2	La responsabilità del pubblico dipendente
S111	2	L'economista nella P.A: compiti e responsabilità

Unità di Progetto Ufficio dell'Autorità di Audit dei Programmi Operativi FESR ed FSE		
Codice	Priorità	Percorso formativo
S32	1	L'attività di audit nella programmazione comunitaria 2021-2027
S117	1	La valutazione e il monitoraggio dei programmi dei Fondi strutturali e di coesione dell'UE, 2014-2020 e 2021-2027
S118	1	Gli strumenti di ingegneria finanziaria nella programmazione comunitaria

Unità di Progetto Responsabile della protezione dei dati per il Sistema Regione		
Codice	Priorità	Percorso formativo
S2	1	Auditor GDPR/ UNI EN ISO 19011:2018
S84	1	Privacy: tecniche e metodologie di analisi dei rischi e valutazione di impatto del trattamento

Ufficio del Controllo interno di Gestione		
Codice	Priorità	Percorso formativo
S119	2	La Contabilità Analitica negli Enti Pubblici: buone prassi adottate dalle Regioni

Ufficio dell'autorità di gestione del programma operativo ENI CBC Bacino del Mediterraneo		
Codice	Priorità	Percorso formativo
S120	1	Il controllo interno e il risk management
S121	1	La progettazione in partenariato transnazionale
S122	1	La gestione delle irregolarità commesse negli interventi finanziati con fondi europei

Tav. 4 Percorsi formativi Linea S

LINEA C. LA FORMAZIONE COMUNE

Questa linea di intervento riguarda i fabbisogni formativi di tipo *trasversale*, riferibili ad esigenze comuni e diffuse, utili a costruire un sistema di competenze di base necessarie a svolgere in maniera più efficace adempimenti che afferiscono alle diverse Strutture dell'Amministrazione regionale. Ciò risulta imprescindibile, come possiamo apprezzare dalla Tavola seguente, in particolare negli ambiti: procedure amministrative; aggiornamento continuo e costante contabile-finanziario (normativa e atti di pagamento, procedure di attestazione e certificazioni di spesa); appalti e gare (in particolare, la costruzione della documentazione di gara); redazione di piani; gestione dei progetti finanziati con fondi europei; *soft skills* di ambito gestionale delle risorse umane.

Sono ricomprese in questa linea diverse azioni di formazione per ambiti e target definiti, di seguito riportati:

- Formazione di **primo ingresso**, per i nuovi assunti nell'Amministrazione a seguito dell'espletamento dei concorsi banditi dalla Regione Autonoma della Sardegna a fine 2021 e che saranno espletati nel corso del 2022. Rientra in questa linea di formazione, oltre a quella obbligatoria, anche una formazione specifica riguardante l'Organizzazione della Regione e il Codice di comportamento del dipendente regionale.

- Formazione obbligatoria in **materia di privacy**, una delle misure più importanti per la protezione dei dati personali. Il fabbisogno è stato rappresentato dall'Unità di Progetto Responsabile della Protezione dei dati per il sistema Regione, che ha richiesto la predisposizione di un nuovo corso base per tutti i dipendenti che consenta di avere chiaro il quadro generale della materia e dei successivi corsi di taglio specialistico a seconda delle strutture di appartenenza (risorse umane, pubblicazioni on-line, gestione eventi e formazione, gestione dati sanitari, gestione documentale e tempi di conservazione, gestione sistemi informativi). Gli argomenti specifici suggeriti sono: informativa e consensi; designazioni (soggetti autorizzati e fornitori); misure tecniche e organizzative adeguate; pubblicazioni e diffusione dati su sito Internet; gestione del personale; titolarità, responsabilità e contitolarità nel trattamento; data *breach*; analisi dei rischi e valutazione di impatto del trattamento.
- Formazione obbligatoria in **materia di anticorruzione e trasparenza**, misura fondamentale per contenere i rischi corruttivi. Il fabbisogno formativo è stato definito dall'Ufficio del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi dell'art. 1, co. 9, lett. b) e c), L. 190/2012; sarà rivolto a tutto il personale dell'Amministrazione regionale con una formazione di tipo generale e, più in particolare, al personale che opera in settori a rischio corruttivo e ai titolari di incarichi e posizioni organizzative, con una formazione più specifica e adeguata alla tipologia di procedimenti gestiti dal suddetto personale. La definizione dei percorsi è approfondita nella Sezione anticorruzione del PIAO 2022-2024.
- Formazione specifica per il ruolo dei **Referenti** presenti nell'Amministrazione regionale: **Formazione, Privacy, Anticorruzione, POLA e Informatici**. Le reti dei Referenti rappresentano una risorsa fondamentale per un'organizzazione complessa quale quella della Regione, sia in termini organizzativi che in termini formativi. Per il primo aspetto, i Referenti svolgono un ruolo di coordinamento tra le strutture centrali con le quali si interfacciano e le strutture di appartenenza in cui sono incardinati. Per il secondo aspetto, il Referente deve essere il primo soggetto formato, al fine di svolgere un ruolo di tutoraggio e di facilitatore sia nella fase di raccolta dei fabbisogni, sia nella fase di erogazione della formazione. Inoltre, i Referenti hanno la funzione fondamentale di favorire la diffusione di modelli di atti, buone pratiche e aggiornamenti normativi utili per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
- Formazione su **Benessere organizzativo**, che sarà erogata in prima battuta ai componenti del Comitato Unico di Garanzia, di recente ricostituzione, al fine di favorire le attività di questo importante organismo interno e, successivamente, anche con il supporto dei componenti dello stesso CUG nella definizione del fabbisogno formativo, al resto dei dipendenti della Regione.

La natura di questi fabbisogni è indubbiamente concreta e operativa e, pertanto, anche la tipologia di erogazione può realizzarsi non solo in percorsi formativi frontali, ma anche in percorsi di laboratorio formativo, con l'ausilio di una Facilitazione Esperta, per la diffusione delle *best practices* comuni. L'obiettivo è quella di dare riscontri immediati in termini di *performance* dell'Amministrazione regionale, con un riflesso in termini di Valore pubblico che deve poter essere percepibile dai cittadini in tempi contenuti.

Nella Tavola 5 sono riportati i percorsi formativi interessati.

Codice	PERCORSO FORMATIVO	DESTINATARI	STRUTTURE
C1	Il codice dei contratti pubblici	300	TUTTE LE DG
C1.1	Gli appalti pubblici nell'edilizia scolastica	5	Unità di Progetto Iscol@
C1.2	Gli acquisti di beni e servizi informatici della PA	15	DG Innovazione e Sicurezza IT; DG Servizi finanziari
C2	Azioni e strumenti per il lavoro agile e la conciliazione vita-lavoro	30	DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale; Ufficio Controllo interno di Gestione
C3	Il Procedimento amministrativo: genesi, elementi essenziali e patologia	400	TUTTE LE DG
C4	Il contenzioso amministrativo: normativa nazionale e regionale; giurisprudenza	20	DG Presidenza; DG Area Legale; DG Personale e riforma della Regione; DG Pubblica Istruzione; DG Beni culturali, informazione, spettacolo e sport; DG difesa dell'ambiente; DG Servizi finanziari
C5	L'Accesso: normativa nazionale e regionale; giurisprudenza	100	TUTTE LE DG
C6	Il lavoro agile e il modello ibrido come strumento per il cambiamento organizzativo	100	TUTTE LE DG
C7	Il PIAO: sezioni e sottosezioni, soggetti interessati, monitoraggio, sanzioni	40	DG Presidenza; DG Innovazione e Sicurezza IT; DG Pubblica Istruzione; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale
C7.1	La valutazione integrata della performance: modelli, indicatori, strumenti	30	DG Personale e riforma della Regione; DG Pubblica Istruzione; DG difesa dell'ambiente; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale; Unità di Progetto Iscol@; Ufficio Controllo interno di Gestione
C8	Ricognizioni inventariali dei beni mobili e rilevazioni contabili nella PA	30	TUTTE LE DG
C9	La tutela della privacy nella PA dopo il D.L. 139/2021 convertito in L. 205/2021	100	DG Presidenza; DG Pubblica Istruzione; DG Industria; DG Beni culturali, informazione, spettacolo e sport; DG Personale e riforma della Regione; DG Protezione civile; DG Turismo, artigianato e commercio; DG Servizi finanziari
C10	La contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale	300	TUTTE LE DG
C11	Tecniche di project management	170	DG Presidenza; DG Innovazione e Sicurezza IT; DG Trasporti; DG Pubblica Istruzione; DG Industria; DG Servizi finanziari; DG Enti locali e finanze; DG Sanità; DG Agricoltura e riforma agro pastorale; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale; DG Corpo forestale e di vigilanza ambientale; Ufficio autorità di gestione del programma operativo ENI CBC Bacino del Mediterraneo; DG Turismo, artigianato e commercio
C12	L'evoluzione dell'Ufficio Relazioni Pubbliche	80	TUTTE LE DG
C13	Team building e team working	70	DG Personale e riforma della Regione; DG Trasporti; DG Pubblica Istruzione; DG Sanità; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale; DG Turismo, artigianato e commercio; Unità di Progetto Iscol@
C14	Archivistica digitale e gestione documentale	60	DG Presidenza; DG Agenzia regionale del Distretto Idrografico della Sardegna; DG Innovazione e Sicurezza IT; DG dei Trasporti; DG Pubblica Istruzione; DG Beni culturali, informazione, spettacolo e sport; DG Difesa dell'ambiente; Unità di Progetto Iscol@; DG Turismo, artigianato e commercio
C15	La comunicazione interna ed esterna: scritta, orale e mediata dal web. L'orientamento al cliente	100	DG Pubblica Istruzione; DG Beni culturali, informazione, spettacolo e sport; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale; DG Protezione civile; DG Corpo forestale e di vigilanza ambientale; DG Turismo, artigianato e commercio; Unità di Progetto Iscol@
C16	Anticorruzione e risk management	90	TUTTE LE DG
C17	I controlli in generale e nei fondi strutturali. I costi ammissibili nel FSE, PAC, FSC, POR	25	DG Presidenza; DG Pubblica Istruzione; DG Difesa dell'ambiente; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale
C18	Il D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.	100	TUTTE LE DG
C19	Lingua Inglese	600	TUTTE LE DG
C20	Società partecipate: gestione dei rapporti e controlli in relazione ai servizi affidati	25	DG Presidenza; DG dell'Innovazione e Sicurezza IT; DG Trasporti; DG Sanità; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale

C21	La disciplina dell'in house providing	6	DG Agenzia regionale del Distretto Idrografico della Sardegna; Unità di Progetto Ufficio dell'Autorità di Audit dei Programmi Operativi FESR ed FSE
C22	La programmazione comunitaria 2021-2027: regolamenti approvati e in approvazione	50	DG Pubblica Istruzione; DG Presidenza; DG Beni culturali, informazione, spettacolo e sport; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale; Unità di Progetto Ufficio dell'Autorità di Audit dei Programmi Operativi FESR ed FSE; DG Personale e riforma della Regione; DG Turismo, artigianato e commercio
C23	Principi e metodi per la progettazione partecipata	20	DG Difesa dell'ambiente; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale
C24	Aiuti di stato. Nozioni, principi, procedure, tra ordinamento europeo e disciplina nazionale	118	DG Presidenza; DG Agenzia regionale del Distretto Idrografico della Sardegna; DG Trasporti; DG Pubblica Istruzione; DG Beni culturali, informazione, spettacolo e sport; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale; DG Turismo, artigianato e commercio; DG Servizi finanziari
C25	Cessioni, deleghe e pignoramenti a carico del personale dipendente	30	DG Personale e riforma della Regione; DG Servizi finanziari; DG Sanità
C26	Le procedure di recupero somme e i sistemi di garanzia	30	TUTTE LE DG
C27	Il trattamento pensionistico: evoluzione normativa e adempimenti contributivi	30	DG Personale e riforma della Regione; DG Servizi finanziari; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale
C28	Gli adempimenti fiscali nella gestione del personale	25	DG Servizi finanziari; DG Personale e riforma della Regione; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale
C29	Il provvedimento disciplinare: normativa nazionale e regionale; giurisprudenza	10	DG Personale e riforma della Regione; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale
C30	L'innovazione digitale della PA	20	DG Presidenza; DG Trasporti; DG Servizi finanziari; DG Protezione civile; Unità di Progetto Responsabile della protezione dei dati per il Sistema Regione
C31	Tecniche di redazione di atti normativi	60	DG Personale e riforma della Regione; DG Pubblica Istruzione; DG Politiche sociali; DG Turismo, artigianato e commercio; DG Servizi Finanziari
C32	Il Valore Pubblico nei percorsi della programmazione strategica	10	DG Presidenza; Ufficio Controllo interno di Gestione
C33	I metadati e i processi di metadatozione di "oggetti" culturali	20	DG Presidenza; DG Beni culturali, informazione, spettacolo e sport
C34	L'attuazione del PNRR: rendicontazione, monitoraggio, controlli, sanzioni	65	DG Presidenza; DG Personale e riforma della Regione; DG Innovazione e Sicurezza IT; DG Trasporti; DG Servizi finanziari; DG Sanità; Ufficio dell'autorità di gestione del programma operativo ENI CBC Bacino del Mediterraneo; DG Turismo, artigianato e commercio
C35	I controlli sulle autocertificazioni	15	DG Presidenza; DG Personale e riforma della Regione; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale; Unità di Progetto Iscol@
C36	Problem solving e decision making	100	DG Personale e riforma della Regione; DG Trasporti; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale; DG Corpo forestale e di vigilanza ambientale; Unità di Progetto Iscol@
C37	La regolarità fiscale e contributiva negli appalti	10	Unità di Progetto Iscol@; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale
C38	La prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società ed enti di diritto privato controllati e partecipati dalle PA ed enti pubblici economici	10	DG Presidenza; DG Trasporti
C39	L'iter dei pagamenti delle P.A. e i controlli preventivi	10	DG Industria; DG Servizi finanziari
C40	Gestione e rendicontazione dei progetti nell'ambito delle politiche europee di coesione	15	DG Presidenza; Ufficio dell'autorità di gestione del programma operativo ENI CBC Bacino del Mediterraneo
C41	Gestire e organizzare il lavoro per obiettivi	50	DG Personale e riforma della Regione; DG Beni culturali, informazione, spettacolo e sport; DG Agricoltura e riforma agro pastorale; Unità di Progetto Iscol@
C42	Analisi, valutazione delle politiche pubbliche e scienze comportamentali	10	DG Presidenza; Unità di Progetto Iscol@
C43	Gli affidamenti di incarichi esterni nella PA	15	DG Agenzia regionale del Distretto Idrografico della Sardegna; DG Personale e riforma della Regione; DG Difesa dell'ambiente
C44	D. Lgs. 81/08 e s.m.i.	300	TUTTE LE DG
C44.1	Modulo A - Formazione ASPP	40	TUTTE LE DG

C44.2	Modulo C – Formazione RSPP	40	TUTTE LE DG
C44.3	Sicurezza impianti elettrici	40	TUTTE LE DG
C44.4	Prevenzione incendi e organizzazione dell'emergenza	40	TUTTE LE DG
C44.5	Coordinatore per la Sicurezza relativo ai cantieri temporanei o mobili CSE	20	DG Protezione civile
C45	Il SUAPE: Direttive e procedimenti e rapporto con le norme regionali	50	DG Pianificazione urbanistica territoriale e della vigilanza edilizia; DG Corpo forestale e di vigilanza ambientale
C46	Il codice di comportamento e il procedimento disciplinare	100	TUTTE LE DG
C47	La gestione giuridica dei rapporti di lavoro: istituti contrattuali. Normativa regionale e nazionale	65	DG Agenzia regionale del Distretto Idrografico della Sardegna; DG Personale e riforma della Regione; DG Innovazione e Sicurezza IT; DG Pubblica Istruzione; DG Beni culturali, informazione, spettacolo e sport; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale; DG Corpo forestale e di vigilanza ambientale; DG Protezione civile; DG Turismo, artigianato e commercio
C48	Il ciclo di vita di un progetto finanziato FSE: dalla progettazione al monitoraggio alla rendicontazione e certificazione	50	DG Pubblica Istruzione; DG Politiche sociali; DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale; DG Protezione civile; Unità di Progetto Iscol@
C49	Lingua Francese	30	DG Presidenza; DG Protezione civile
C50	Riforma del terzo settore e RUNTS		DG Protezione civile; DG Politiche sociali
C51	Formazione formatori	60	TUTTE LE DG
C52	La comunicazione istituzionale	30	DG Presidenza; DG Protezione civile; DG Turismo, artigianato e commercio
C53	L'anticiclaggio nella PA	100	TUTTE LE DG
C54	L'analisi e la riclassificazione di bilancio	15	DG Trasporti; DG Servizi finanziari
C55	La giurisdizione ordinaria nella PA	15	DG Area Legale; DG Servizi finanziari
C56	Open Data: gestione e trasparenza dei dati informatici delle PA	15	DG Turismo, artigianato e commercio; DG Servizi finanziari
C57	Le statistiche ufficiali per la PA	10	DG Presidenza; DG Turismo, artigianato e commercio
C58	Normativa nazionale e regionale in materia di alienazione dei beni mobili. Gestione economica e inventariale. Responsabilità patrimoniale, civile e penale degli Agenti Contabili	10	DG Turismo, artigianato e commercio; Dg Enti locali e finanze

Tav. 5 Percorsi formativi Linea C

LINEA D. LA FORMAZIONE DIGITALE

La volontà di creare una linea specifica sulle competenze digitali, oltre che dall'esito della rilevazione, si accompagna alla riforma per la transazione digitale della Pubblica amministrazione voluta dal Ministero della funzione pubblica, attraverso un Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA, che sarà concretamente realizzato nell'ambito della durata del PNRR e che punta a rendere protagonisti tutti i dipendenti pubblici.

Questa esigenza è apparsa ancora più evidente con l'emergenza epidemiologica: gran parte dei dipendenti ha acquisito negli ultimi due anni una diversa modalità di prestare il proprio servizio attraverso il lavoro a distanza. Anche l'erogazione della formazione ha contribuito a questo processo, con la necessaria sperimentazione di nuove modalità di fruizione dei corsi di formazione (come attività e-learning e FAD) e una maggiore consapevolezza della necessità di un continuo aggiornamento e adeguamento delle competenze informatiche del personale.

Dalla mappatura e analisi delle condizioni abilitanti il lavoro agile (vedi sezione POLA) è emerso un fabbisogno formativo legato alle competenze digitali che afferiscono al complesso del personale regionale, dirigente e non dirigente, necessarie per operare in un contesto digitale utilizzando tecnologie e strumenti

informatici idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, operando correttamente e in sicurezza, in maniera adeguata e consapevole.

Gli esiti della ricognizione evidenziano un fabbisogno formativo che si focalizza in modo particolare rispetto alle cosiddette *soft skills*, concentrandosi sulla capacità di interagire e approcciarsi alle altre persone, oltre che sulla capacità di lavorare in gruppo e di comunicare e integrarsi con attori interni ed esterni, anche in ambiente digitale.

Restano comunque elevati i fabbisogni di competenze digitali di base e di utilizzo dei sistemi informativi regionali RAS. Da qui la volontà di operare con diverse azioni (ad esempio il Progetto "Syllabus" del Dipartimento della funzione pubblica) per il potenziamento di queste competenze.

Si mostra quindi la duplice valenza della formazione: consolidare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente l'Amministrazione regionale, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, con un impatto positivo in termini di Valore Pubblico, e accrescere il livello di formazione e di aggiornamento professionale del personale delle PA.

La Tavola seguente illustra tutti i percorsi compresi in questa area, con l'indicazione delle Strutture destinatarie e del numero stimato dei partecipanti ai corsi.

Codice	PERCORSO FORMATIVO	DESTINATARI	STRUTTURE
D1	La Cybersecurity	80	DG Innovazione e Sicurezza IT; DG Presidenza; DG Pianificazione urbanistica territoriale e della vigilanza edilizia; Unità di Progetto Responsabile della protezione dei dati per il Sistema Regione; DG Personale e riforma della Regione; DG Protezione civile; DG Turismo, artigianato e commercio
D2	Cisco CCNA	5	DG Personale e riforma della Regione; DG Pubblica Istruzione
D3	Sistemista Cisco CCNP (Routing and Switching)	5	DG Personale e riforma della Regione; DG Pubblica Istruzione
D4	Sistemista Cisco CCDA	5	DG Personale e riforma della Regione; DG Pubblica Istruzione
D5	Cloud computing AWS Microsoft Azure	9	DG Personale e riforma della Regione; DG Pubblica Istruzione; DG I Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale
D6	Linux / Unix	5	DG Personale e riforma della Regione; DG della Pubblica Istruzione
D7	La protezione dei dati	20	DG del Personale e riforma della Regione; DG della Pubblica Istruzione; DG Protezione civile; DG Turismo, artigianato e commercio
D8	MCSE: Infrastruttura server	4	DG Personale e riforma della Regione
D9	MCSA Windows Server 2019 Active Directory	4	DG Personale e riforma della Regione
D10	Microsoft MOC 20741 – Networking with Windows Server	4	DG Personale e riforma della Regione
D11	MOC 10961 Automating Administration with Windows Powershell	4	DG Personale e riforma della Regione
D12	Microsoft MOC 20740 – Installation, Storage, and Compute with Windows Server	4	DG Personale e riforma della Regione
D13	VMware vSphere	5	DG Personale e riforma della Regione; DG Pubblica Istruzione; DG Protezione civile
D14	Word	150	TUTTE LE DG
D15	Excel	250	TUTTE LE DG
D16	Access	130	TUTTE LE DG
D17	Power Point	115	TUTTE LE DG
D18	Python	5	DG Pubblica Istruzione, DG Personale e riforma della Regione
D19	STATA	10	DG Presidenza
D20	R	10	DG Presidenza
D21	Il GIS e le sue applicazioni	90	DG Presidenza; DG Pianificazione urbanistica territoriale e della vigilanza edilizia; DG difesa dell'ambiente; DG Protezione civile
D22	Microsoft Server	9	DG Presidenza
D23	Data visualization Dashboard	5	DG Presidenza
D24	ICT per la PA	4	DG Innovazione e Sicurezza IT
D25	LDAP	4	DG Trasporti, DG Pubblica Istruzione
D26	CMS DRUPAL	10	DG Protezione civile; DG Pubblica Istruzione; DG Personale e riforma della Regione
D27	Teams	4	DG Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale
D28	JavaScript	1	DG Pubblica Istruzione
D29	ASP	1	DG Pubblica Istruzione
D30	PHP	1	DG Pubblica Istruzione
D31	Visual Studio	1	DG Pubblica Istruzione
D32	Video e Photo Editing	5	DG Turismo, artigianato e commercio

Tav. 6 Percorsi formativi Linea D

PARTE TERZA: PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'

La pianificazione delle attività.

Il piano di formazione definisce come l'organizzazione intende impostare le azioni di intervento nelle annualità di riferimento, definendo altresì la programmazione delle risorse a disposizione per queste attività. Questo comporta la necessità, una volta definite aree e obiettivi formativi, di progettare le azioni stabilendo priorità, destinatari, periodi di svolgimento e durata; identificando le tipologie, i metodi di erogazione e i fornitori; definendo i costi previsti e allocando le risorse in base al budget a disposizione. Altra importante tematica è quella che consente di identificare strumenti e indicatori per valutare l'efficacia degli interventi formativi e del piano complessivo, come pure del ritorno sugli investimenti.

Organizzazione e gestione dei percorsi

I percorsi formativi individuati nel Piano saranno progettati e gestiti direttamente dal Settore Organizzazione e formazione del Servizio Organizzazione in seno alla DG del Personale e riforma della Regione mediante:

- consulenza di docenti esterni; affidamento a soggetti esterni, selezionati attraverso procedure di gara ad evidenza pubblica per l'acquisizione di beni e servizi; adesione a eventuali iniziative proposte da soggetti pubblici o convenzione con i medesimi, qualora ne sussistano i presupposti normativi; affiancamento esperti interni.

Metodologie didattiche

Le metodologie didattiche tradizionali, quali la lezione frontale d'aula, la formazione a distanza (FAD) saranno affiancate, quando possibile, da metodologie più "attive" (quali laboratori e workshop). La scelta dei metodi didattici più appropriati sarà effettuata dal Settore Organizzazione e formazione, tenendo in considerazione le principali esigenze dell'Amministrazione, sia in termini di obiettivi attesi, sia in termini di organizzazione e sicurezza per i dipendenti.

Finanziamento

La determinazione dei costi dell'attività formativa definita nel presente Piano è stimata in Euro 9 milioni, da ripartire equamente nelle tre annualità di validità del Piano, e sarà oggetto di una successiva riparametrazione con l'aggiornamento del presente documento.

Pianificazione temporale

L'erogazione della formazione sarà realizzata nel triennio di validità del presente Piano e terrà conto degli aggiornamenti annuali.

Come già precedentemente esplicitato, alcune attività sono già in fase di pianificazione e saranno erogate entro l'anno 2022; si tratta di percorsi formativi comuni inerenti le competenze digitali, linguistiche e di sviluppo organizzativo orientato anche alla nuova metodologia del lavoro agile.

Si procederà successivamente alla elaborazione di un cronoprogramma puntuale per l'erogazione di tutti i percorsi formativi nelle tre annualità, con particolare attenzione al numero dei destinatari e alla media ore di formazione per dipendente secondo quanto esemplificato nella Tavola seguente; potranno essere erogate contemporaneamente attività concernenti tutte e tre le linee formative (S-C-D), tenendo sempre conto delle esigenze temporali degli uffici.

PIANIFICAZIONE ATTIVITA' FORMATIVE							
Annualità	Codice	Percorso formativo	Durata ore	Modalità di erogazione	Stima ore complessive del percorso	Partecipanti	Media formazione ore/dipendente

Tav. 6 Schema per la pianificazione

Annualità 2022

Nell'annualità in menzione, si prevede da subito la partenza dei percorsi formativi erogati attraverso il programma Syllabus, come di seguito dettagliato.

Codice	Percorso formativo	Livello Syllabus
S101	Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati dei trasporti	1.1
S86	Dati, informazioni e contenuti digitali	1.1
C14	Archivistica digitale e gestione documentale	1.2
S55	La conservazione a norma	1.2
C33	I metadati e i processi di metadattazione di "oggetti" culturali	1.2 - 1.3
S54	Linked Open Data: implicazioni e interoperabilità dei dati nell'ambito dei servizi bibliografici, archivistici e museali	1.3
S28	Gli Open data e il RNDT	1.3
C15	La comunicazione interna ed esterna: scritta, orale e mediata dal web. L'orientamento al cliente	2.1 – 2.2
C12	L'evoluzione dell'Ufficio Relazioni Pubbliche	2.2
C52	La comunicazione istituzionale	2.2
D1	La Cybersecurity	3.1
D7	La protezione dei dati	3.2
S39	Il responsabile della transizione digitale: attività e obblighi	5.1
C30	L'innovazione digitale della PA	5.1
C56	Open Data: gestione e trasparenza dei dati informatici delle PA	1.1 – 1.2 – 1.3

Tav. 7 Percorsi inclusi nel programma Syllabus

I suddetti percorsi saranno successivamente integrati con le azioni già menzionate al par. 1.2.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PROCESSO FORMATIVO

La valutazione è un'attività di ricerca e di individuazione dei cambiamenti avvenuti nelle competenze e nelle performance dei destinatari a seguito della partecipazione all'intervento formativo. Con l'introduzione del PIAO, la valutazione tiene conto anche dei benefici immediatamente percepibili dai cittadini delle azioni poste in essere dall'Amministrazione in termini di Valore Pubblico.

La valutazione, però, deve essere anche intesa come percezione del singolo in termini di sviluppo delle proprie competenze e capacità e, dunque, nel miglioramento delle condizioni lavorative e delle condizioni di base per la progressione delle carriere individuali.

Nell'ambito della formazione, la valutazione è volta a osservare, analizzare, interpretare e giudicare diversi aspetti rilevanti, che riguardano tanto i destinatari diretti che partecipano al percorso formativo, quanto l'organizzazione: i dati derivanti dalla valutazione deve poter generare un processo di rielaborazione delle procedure qualora necessario. Dunque la valutazione non è da intendere solamente in un giudizio qualitativo del programma e delle attività svolte, ma riguarda principalmente l'impatto che nuove competenze, conoscenze e capacità acquisite nella sfera individuale e organizzativa, producono nei confronti dell'organizzazione di appartenenza e, dunque, all'esterno, nella società come Valore pubblico.

In quanto percorso cognitivo, la valutazione è un processo continuo organizzato in azioni che si susseguono secondo una direzione logica.

Nell'analisi dell'andamento dell'attuazione del Piano formativo, saranno utilizzati anche strumenti quali questionari di gradimento che aiuteranno il Settore Organizzazione e formazione a regolare le attività e migliorare la programmazione a seconda dei *feedback* ricevuti.

Il modello

Il modello di valutazione che si vuole utilizzare per il Piano Formativo 2022-2024 della RAS è articolato sui quattro livelli previsti dal modello di D. Kirkpatrick, compreso il ROI.

1. Primo livello: **Percezione del corso**. Rileva e misura la soddisfazione espressa dai partecipanti di un determinato percorso formativo relativamente agli aspetti didattici, organizzativi, logistici, sociali, motivazionali, comprese le percezioni di utilità e difficoltà del percorso stesso. Lo strumento procedurale è solitamente un questionario.
2. Secondo livello: **Apprendimento**. L'obiettivo è misurare e rilevare l'effettiva efficacia del percorso in termini di ritenzione delle conoscenze e di miglioramento delle competenze e delle performance individuali: si tratta della componente prettamente didattica della formazione - le conoscenze che i partecipanti hanno raggiunto. Lo strumento è un test (con domande omologhe) da somministrare sia prima dell'inizio del percorso formativo sia al termine, al fine di misurare nella maniera più oggettiva possibile il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento prefissati. È un livello, questo, che si configura come oggettivo se confrontato alla soggettività espressa nelle valutazioni di gradimento e soddisfazione del livello precedente.
3. Terzo livello: **Comportamento sul lavoro**. È un livello cruciale per qualsiasi organizzazione. L'apprendimento, per portare dei benefici tangibili all'azienda che lo promuove, deve poter essere "agito" e applicato all'attività e al lavoro quotidiano perché l'obiettivo della formazione in ambito aziendale non è solo e semplicemente la crescita del singolo, ma anche dell'organizzazione nel suo complesso, nella sua efficacia produttiva e manageriale. Ecco allora che l'esigenza di misurare e quantificare l'effettiva applicazione sul lavoro delle nuove conoscenze acquisite in un determinato percorso formativo diventa di fondamentale importanza per l'organizzazione stessa.

4. Quarto livello: **Impatto sull'organizzazione**. Ultimo e più complicato livello di valutazione è quello relativo ai risultati di business apportati da una formazione efficace: riduzione dei costi, aumento dei ricavi, diminuzione del turnover, incremento della produzione, miglioramento dell'efficienza nei processi e del clima aziendale. L'indice di riferimento più utilizzato per valutare in termini monetari i risultati di business (costi totali della formazione o risorse utilizzate meno benefici scaturiti) è il cosiddetto ROI (Return On Investment).

Tempi di attuazione del modello

Il modello sarà operativo a partire dalla seconda annualità del Piano (2023), anche a seguito di specifica formazione del personale coinvolto.

Sezione 4 “MONITORAGGIO”

MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO

Il monitoraggio sullo stato di attuazione del PIAO – sottosezione Valore costituisce il nodo cruciale di verifica della rispondenza delle politiche regionali rispetto alle principali dimensioni di benessere dei cittadini, valutando concretamente la misura in cui esse hanno potuto incidere sullo stato naturale o sull'evoluzione della realtà economica, sociale o fisica.

Monitoraggio degli indicatori di benessere

Mediante l'attivazione periodica di processi di acquisizione degli aggiornamenti ufficiali delle fonti informative specificamente definite in relazione a ciascun indicatore di benessere utilizzato, come riportate nell'allegato A1, si verifica la tendenza degli indicatori di benessere rispetto agli obiettivi programmati di breve, medio e lungo periodo potendo così rilevare gli impatti ottenuti sulla collettività dall'attuazione delle sette strategie identitarie.

Il monitoraggio sarà effettuato per ogni indicatore di benessere integrando le serie storiche già disponibili. Ciascuna serie storica verrà rappresentata anche graficamente, con evidenziazione dell'andamento effettivo rispetto a quello programmato.

I dati di aggiornamento aventi fonti ISTAT-BES verranno raccolti ed analizzati dalla funzione del Controllo strategico, con la collaborazione della Statistica regionale. Gli aggiornamenti per indicatori aventi fonti interne regionali verranno resi disponibili dalla struttura competente, come definita fonte nell'allegato A1, anche per il tramite della apposita rete di referenti per il controllo strategico.

Monitoraggio degli obiettivi strategici

Il monitoraggio degli obiettivi strategici costituisce una delle fasi fondamentali della gestione del ciclo integrato della performance. Attraverso il monitoraggio periodico dello stato di attuazione degli obiettivi ci si prefigge di verificare l'effettiva attuazione delle scelte formalizzate negli obiettivi strategici prescelti dall'organo politico.

In fase di prima adozione del PIAO e in attesa dell'adozione da parte della Regione Sardegna del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il monitoraggio concernente gli obiettivi strategici adottati dall'organo politico consisterà nell'analisi della congruenza con la loro effettiva declinazione in obiettivi operativi indicati dalla struttura amministrativa, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale declinazione e/o attuazione e nella ricerca dei possibili rimedi.

Il controllo strategico dà impulso alle attività di monitoraggio, mediante apposite circolari esplicative nelle quali verranno definite le informazioni richieste per la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi e il supporto informatico utilizzato.

La tipologia delle informazioni richieste riguarderà i valori di consuntivo corrispondenti ai valori di pianificazione dichiarati per gli obiettivi strategici ed in particolare:

- i target effettivi degli indicatori di outcome;

- i target effettivi gli indicatori di output;
- la fonte dei dati.

Altri eventuali metadati utili all'analisi degli obiettivi o utili ai fini delle prescrizioni riportate negli Art. 4 comma 2 e nell' Art. 6 del D.lgs 150/2009.

La produzione delle succitate informazioni sarà in capo alle diverse partizioni amministrative interessate dall'attuazione del PIAO con particolare riferimento ai singoli Responsabili delle strutture organizzative e dai componenti della Rete dei referenti del controllo strategico, una volta costituita.

Periodicità della verifica

Il monitoraggio dei valori degli indicatori di benessere e di impatto verrà avviato almeno una volta all'anno in relazione alla predisposizione annuale del PIAO. Ulteriori processi di monitoraggio infra-annuale potranno essere avviati in relazioni a specifiche esigenze di riprogrammazione e consuntivazione regionale.

Il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema

A seguito del monitoraggio la funzione del controllo strategico produrrà dei report sintetici finalizzati all'analisi dello stato di attuazione delle politiche anche in funzione di una revisione del sistema.

MONITORAGGIO DIREZIONALE

Introduzione

Il monitoraggio direzionale riferito agli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale, viene effettuato ai sensi degli artt. 6 e 10 del DLgs n. 150/2009 e smi.

L'Ufficio del Controllo Interno di Gestione ha perfezionato un sistema gestionale multilivello del ciclo della *governance*, nell'ambito della gestione delle *performance* dirigenziali.

Il ciclo della *governance* prevede che i contenuti del documento cardine di pianificazione politico-strategica, il PRS, avente orizzonte quinquennale, vengano declinati in missioni e programmi nel DEFR, documento triennale, con *focus* sull'esercizio, e nel Piano della Prestazione Organizzativa (PdPO) confluito nel presente documento.

Nel PdPO sono indicati, per missioni e programmi, gli Obiettivi strategici, definiti sulla base delle priorità del programma di governo, a loro volta articolati in Obiettivi direzionali. Il Piano definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione degli obiettivi assegnati alle direzioni generali (ODR), individuando i relativi indicatori e i valori attesi (target).

Gli ODR vengono declinati in Obiettivi gestionali operativi (OGO) mediante l'adozione formale del Programma Operativo Annuale (POA) da parte di ciascuna direzione generale/partizione amministrativa. I POA sono utilizzati non solo in una logica di programmazione e di controllo, ma anche ai fini della misurazione e valutazione delle performance a beneficio dei diversi stakeholder e dell'intera comunità amministrata.

Ciascuna Direzione generale/Partizione amministrativa, attraverso la redazione dei POA, declina i propri obiettivi direzionali (ODR) in obiettivi gestionali operativi (OGO), questi ultimi assegnati ai dirigenti di servizio. A tale livello è possibile definire obiettivi misurabili ed imputare a sistema le informazioni, poi sintetizzate in apposite schede. Il collegamento tra i diversi livelli avviene per mezzo di una codifica degli obiettivi che prevede, con riferimento al livello di grado inferiore, un codice di collegamento al livello immediatamente superiore.

Il sistema informativo in uso fornisce la possibilità di effettuare interrogazioni a tutti i livelli di codifica, per cui è possibile ottenere un *report* in cui si selezionano tutti gli obiettivi operativi di un determinato progetto, oppure tutti i progetti di una determinata linea strategica, oppure, ancora altri livelli.

La declinazione degli obiettivi può avvenire con diverse modalità e a diversi livelli, consentendo di programmare le attività da svolgere con tecniche proprie del *project management* e di monitorare i risultati a scopo valutativo, attraverso l'utilizzo del sistema dei pesi attribuiti a ciascun obiettivo.

La Programmazione Operativa

Il Programma Operativo annuale declina le strategie espresse nei documenti di programmazione in obiettivi che, le Direzioni generali/Partizioni amministrative, pongono in essere durante l'esercizio e rappresenta il documento di raccordo tra le linee di programmazione di natura politica, la definizione degli obiettivi strategici e l'operatività di competenza di ciascuna struttura amministrativa della RAS.

Il documento è predisposto dal Direttore Generale di riferimento/Dirigente apicale, con il supporto e la condivisione dei Direttori di Servizio assegnati alla struttura ed è costituito da:

- Relazione descrittiva volta a rappresentare la correlazione/collegamento del programma e dei relativi obiettivi con gli indirizzi politico/strategici;

- matrice di correlazione che esplicita il collegamento tra indirizzi politici, obiettivi strategici, obiettivi direzionali e obiettivi gestionali operativi di ciascuna Direzione generale;
- obiettivi Direzionali (ODR) e Obiettivi Gestionali Operativi (OGO), rappresentati nelle schede obiettivo costituenti il contenuto del Programma Operativo Annuale.

Gli obiettivi, vengono correttamente esplicitati attraverso:

- la descrizione dell'obiettivo in termini chiari e sintetici (in caso di obiettivi complessi, al fine di monitorarne l'avanzamento, è necessario definire un cronoprogramma - GANTT, che definisca le fasi e le tempistiche);
- gli indicatori, rappresentano l'unità di misura attraverso la quale è possibile rilevare il fenomeno e determinare l'avanzamento e il raggiungimento dell'obiettivo;
- i target (valori desiderati), identificano il livello di raggiungimento atteso dell'obiettivo, espresso nell'unità di misura definita dall'indicatore;
- le date di inizio e di fine pianificate, consentono di individuare l'orizzonte temporale dell'obiettivo e rilevarne il raggiungimento;
- il riferimento al PRS/DEFR (ovvero alle Missioni e Programmi ex DLgs n. 118/2011) e al PDPO (ovvero agli obiettivi strategici);
- i dati finanziari per capitolo di spesa esprimono l'aspetto contabile inerente al progetto, aggiornabili in modo automatico grazie all'integrazione col sistema di contabilità finanziaria SAP/FM. Il collegamento tra progetto e contabilità avviene selezionando il capitolo, o i capitoli, a cui si assegnano le risorse finanziarie del progetto stesso.

Il Sistema Informativo

La gestione delle informazioni inerenti agli obiettivi avviene per mezzo del Modulo SAP-PS, facente parte del sistema informativo SIBAR e SIBEAR SAP.

L'applicativo consente di utilizzare le informazioni contenute in una scheda specifica anche a livello di processo. Ciò consente di articolare i livelli gerarchici includendo (nei livelli di codifica inferiori) anche il funzionario responsabile laddove dovesse essere necessario esplicitare il progetto/obiettivo ad un tale livello di dettaglio. Inoltre, l'applicativo consente di utilizzare un sistema di pesi attribuibili ai singoli obiettivi di livello inferiore, mediante i quali è possibile calcolare il grado di raggiungimento dell'obiettivo di livello superiore.

L'utilizzo del modulo SAP-PS, quale strumento operativo, consente di:

- declinare gli obiettivi politici alle strutture amministrative, rilevando le risorse umane (unità di personale) coinvolte nei processi e richiamando i loro dati anagrafici e di collocazione funzionale dall'archivio del Modulo SAP-HR (*Human Resources*) integrato nel sistema SAP-PS;
- integrare gli obiettivi non finanziari con quelli finanziari, essendo il modulo SAP/FM (contabilità finanziaria) integrato con quello SAP-PS. Pertanto, per ciascun obiettivo si possono specificare i capitoli di spesa che sostengono la sua realizzazione in termini finanziari;
- gestire in tempo reale le informazioni.

L'Ufficio del Controllo di Gestione assicura il supporto alle strutture in tutte le fasi di caricamento dei dati nel sistema informativo SAP-PS.

Aspetti metodologici del monitoraggio

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel Piano della Prestazione Organizzativa, è garantita da un articolato sistema di monitoraggio che prevede due rilevamenti infra-annuali sullo stato di avanzamento degli obiettivi direzionali (ODR) e gestionali operativi (OGO) e un monitoraggio a consuntivo, secondo l'iter procedurale definito con la deliberazione della Giunta Regionale n. 39/10 del 5.08.2015 e nella procedura operativa di cui alla nota dell'Ufficio n. 851 del 23.10.2018, aggiornata con la nota n. 900 del 13.12.2021.

Ciascuna fase di monitoraggio, che presuppone l'alimentazione dei dati sul sistema informatico da parte delle singole Direzioni Generali/Partizioni amministrative, prevede la seguente tempistica:

- Monitoraggio infra-annuale alle date del 30 giugno e 30 settembre, dell'anno di riferimento, riferito ai valori di avanzamento degli obiettivi direzionali (ODR) e gestionali operativi (OGO) registrati sul Sistema informatico Sibar, Modulo SAP-PS dalle rispettive Direzioni Generali;
- Monitoraggio a consuntivo a seguito della chiusura del Programma Operativo Annuale al termine dell'esercizio di riferimento (31 dicembre).

La misurazione continua della performance è una attività indispensabile per supportare i processi decisionali, accrescere la trasparenza e rispondere meglio alle esigenze dei diversi portatori di interesse. In corrispondenza di ciascuna delle scadenze sopra menzionate, l'Ufficio del Controllo interno di gestione fornisce, infatti, un costante supporto tecnico alle Strutture per misurare, in maniera oggettiva, mediante l'individuazione di idonei indicatori di realizzazione, di risultato e di efficienza, gli avanzamenti degli obiettivi. Attraverso il monitoraggio periodico si rileva lo scostamento dei risultati conseguiti e in corso di conseguimento, rispetto agli obiettivi pianificati. Tale attività consente di verificare periodicamente il grado di raggiungimento dei target assegnati agli indicatori associati agli OGO e supportare interventi tempestivi laddove vi fossero scostamenti rispetto ai valori pianificati.

L'Ufficio del Controllo interno di gestione svolge attività di analisi dei dati imputati a sistema che trovano sintesi in appositi report informativi trasmessi, con cadenza periodica, all'Organismo indipendente di Valutazione, al Segretario generale, alla Presidenza, all'Assessore degli Affari generali e riforma della Regione e alla Direzione generale del Personale, per quanto di rispettiva competenza. I destinatari dei report periodici di monitoraggio, afferenti alla registrazione dei valori di avanzamento e consuntivazione degli obiettivi, possono disporre delle informazioni necessarie per valutare i risultati ottenuti in termini di efficacia e di efficienza.

MONITORAGGIO DEL RISCHIO CORRUTTIVO E DELLA TRASPARENZA

(redatto in conformità agli Orientamenti ANAC per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022)

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono fasi fondamentali del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie⁶⁰.

Monitoraggio e riesame sono due attività distinte anche se strettamente collegate. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Il monitoraggio si articola in due fasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio devono essere riportati sinteticamente all'interno del piano e della Relazione annuale del RPCT e utilizzati per una costante ottimizzazione delle misure programmate ma anche quale base per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio". La logica sequenziale e ciclica con cui viene condotto il monitoraggio consente, in un'ottica migliorativa, di tener conto e ripartire dalle risultanze del ciclo precedente ed utilizzare l'esperienza acquisita per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione adottata.

Il RPCT implementa il sistema di monitoraggio del PTPCT 2022/2024 avvalendosi anche di strumenti informatici tali da consentire la tracciabilità del processo e la verifica immediata dello stato di avanzamento delle misure, coinvolgendo la rete dei referenti e i dirigenti, che concorrono, ciascuno per i profili di competenza, alla descrizione dello stato di attuazione e idoneità delle misure. Tramite un apposito sistema di reportistica, l'Ufficio del RPCT elabora gli indicatori dello stato di attuazione del Piano e delle misure previste, per poter intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure viene effettuato sulla base di indicatori di realizzazione (output) delle azioni programmate. Oggetto di verifica è l'effettiva realizzazione dell'azione prevista ovvero l'avvenuta produzione dell'output, pianificato nel PIAO e nell'allegato Cronoprogramma di attuazione delle misure, da parte del soggetto responsabile dell'attuazione e nel rispetto dei tempi programmati.

Responsabile del monitoraggio

In funzione della dimensione e organizzazione dell'Amministrazione regionale, dell'elevato livello di complessità relativo alle funzioni ripartite tra i diversi uffici e della dislocazione sul territorio delle diverse sedi, il monitoraggio sulla corretta e continua attuazione delle misure individuate nella fase di trattamento del rischio si articola su due livelli.

In via generale il primo livello di monitoraggio è di competenza della struttura organizzativa chiamata ad attuare la singola misura, in particolare è il Referente del RPCT, in servizio presso la struttura ove è allocato il soggetto o l'ufficio responsabile dell'attuazione della misura, competente a raccogliere i dati necessari al monitoraggio sull'attuazione della effettiva e corretta attuazione delle misure previste nel piano di

⁶⁰ PNA ANAC 2019, Allegato 1, § *Monitoraggio e riesame*, p. 46, cfr. PNA ANAC 2019, Parte II, § 3 *La programmazione del monitoraggio del PTPCT*.

prevenzione della corruzione. Al monitoraggio di primo livello, attuato secondo forme di autovalutazione, concorrono i responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa su cui ricade la responsabilità di attuare le misure, che sono tenuti a fornire tempestivamente al Referente del RPCT tutte le informazioni richieste in sede di monitoraggio.

Per quanto riguarda le specifiche misure di mitigazione del rischio individuate nell'ambito della mappatura dei processi dai dirigenti e responsabili delle strutture organizzative con riferimento ad ogni singolo processo, la responsabilità del monitoraggio è in capo al medesimo dirigente o responsabile che provvede a verificarne l'attuazione e l'idoneità, aggiornando periodicamente la scheda presente nell'applicativo in maniera da rendere conto dello stato di avanzamento e ottimizzare, se necessario, la valutazione del rischio, l'individuazione dei fattori abilitanti, le misure adottate e gli indicatori.

Periodicità della verifica

Il RPCT fornisce periodicamente indicazioni alle strutture e ai Referenti sulla cadenza del monitoraggio, che in considerazione delle peculiarità di ogni singola misura può essere effettuato sia in corso di attuazione (monitoraggio in itinere) che dopo la decorrenza del termine fissato per l'attuazione (monitoraggio finale).

Modalità di verifica

Il RPCT dà impulso alle attività di monitoraggio delle misure, mediante apposite circolari esplicative attenendosi ai criteri di seguito esplicitati.

In linea generale, i dati e le informazioni relativi al monitoraggio di primo livello sono comunicati dai soggetti responsabili per il tramite della compilazione di uno o più questionari messi a disposizione dall'Ufficio RPCT secondo cadenze prefissate in cui si chiede di dare evidenza dei seguenti aspetti:

stato di attuazione della misura descritto in funzione della concreta produzione dell'output pianificato;

criticità che hanno comportato uno scostamento in fase di realizzazione rispetto alle azioni, ai soggetti o ai tempi previsti;

dati quantitativo-numeriche in funzione della migliore programmazione delle misure, nonché del riesame del sistema complessivo di gestione del rischio.

Il monitoraggio di secondo livello compete al RPCT e al suo Ufficio. Le informazioni raccolte rappresentano infatti l'elemento informativo che consente al livello superiore di monitorare la realizzazione della totalità delle misure di prevenzione programmate nel Piano, acquisendo elementi utili tramite le varie fonti informative disponibili oppure verificando anche a campione le informazioni rese in autovalutazione mediante la richiesta di documenti, dati e/o qualsiasi riscontro dell'effettiva azione svolta. Il RPCT ha inoltre la facoltà di prevedere apposite attività di monitoraggio verso le strutture che hanno evidenziato particolari criticità in corso di attuazione del piano.

Il monitoraggio sull'idoneità delle misure

L'idoneità delle misure viene rilevata sulla base di indicatori che misurano l'impatto (outcome) delle azioni programmate sul rischio di eventi corruttivi, questo significa che la misura, una volta attuata, dovrà – per essere qualificata idonea – assicurare una diminuzione o eliminazione del rischio, se non nell'immediatezza quantomeno nel medio-lungo periodo.

La tipologia di indicatori varia secondo la tipologia di misura.

Monitoraggio sulle misure generali

Per le misure generali⁶¹, posto che si tratta di prescrizioni che l'Amministrazione è obbligata ad attuare per espressa previsione normativa o del Piano Nazionale Anticorruzione, l'idoneità è stimata principalmente rilevando la soddisfazione degli utenti e/o dei soggetti responsabili della loro attuazione. In particolare la finalità del monitoraggio non riguarda tanto l'idoneità della misura in sé – trattandosi di misure per cui la valutazione del rischio è predeterminata dalla legge o comunque valutata a monte dall'Autorità Nazionale Anticorruzione – quanto piuttosto il fatto che le modalità prescelte dall'Amministrazione per l'attuazione della misura, come stabilite nel piano triennale dell'Amministrazione, siano idonee in concreto rispetto al fine perseguito. Il risultato del monitoraggio pone quindi le basi per eventuali interventi correttivi o l'adozione futura di differenti modalità di attuazione della normativa.

Monitoraggio sulle misure specifiche

Per le misure specifiche⁶² oggetto di verifica è invece l'effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo vale a dire quanto i potenziali eventi corruttivi siano stati realmente arginati o eliminati per effetto della messa in atto delle misure di prevenzione.

Seguendo il principio guida della "effettività", la dimensione della valutazione è l'efficacia esterna rappresentata dal rapporto tra indicatori di output (individuati nel cronoprogramma delle singole misure) e di outcome, intesi come l'esplicitazione degli impatti che le azioni attuate hanno prodotto. Valutare l'efficacia esterna significa quindi analizzare le conseguenze delle singole misure di prevenzione sul rischio corruttivo che ognuna di esse tendeva ad arginare.

Il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema

Attività diversa ma strettamente collegata al monitoraggio è l'attività di riesame periodico, volta a valutare il funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione nel suo complesso, in una prospettiva più ampia, allo scopo anche di considerare eventuali ulteriori elementi che possano incidere sulla strategia di prevenzione della corruzione e ad indurre a modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati. I risultati dell'attività di monitoraggio sono, in ogni caso, utilizzati per effettuare il riesame.

Il riesame valuta l'efficienza complessiva del sistema di prevenzione del rischio e, a tal fine, pone a base dell'analisi l'efficacia del sistema di prevenzione adottato in rapporto al rischio corruttivo complessivamente considerato. Ai fini del riesame vengono a rilievo non solo il grado di idoneità delle singole misure adottate (monitoraggio sull'idoneità) ma anche specifici indicatori di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, correlati alla riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi, misurati nel medio-lungo periodo.

In un'ottica di valore pubblico, il riesame rappresenta anche un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione, al fine di riesaminare i principali passaggi e risultati e potenziare gli strumenti in atto e promuoverne di nuovi. A tal proposito il RPCT programma a cadenza periodica sessioni di incontri, anticipate da un costante flusso di informazioni e feedback, tra il RPCT, la rete dei referenti, il personale dirigenziale, gli organismi deputati all'attività di valutazione della performance,

⁶¹ Le misure generali sono quelle che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione (PNA 2019 Allegato 1)

⁶² Le misure specifiche sono caratterizzate dal fatto che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici (PNA 2019 Allegato 1)

eventuali strutture di vigilanza e audit interno, oltre che con i principali portatori di interesse della comunità di riferimento.

Il riesame pur riguardando in primis l'efficacia delle misure di prevenzione deve spaziare nel complesso delle fasi del processo di gestione del rischio (analisi del contesto, valutazione del rischio e trattamento del rischio) al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Solo con una razionalizzazione del monitoraggio e della verifica condotta in sede di riesame, si può ottenere una vera semplificazione del sistema di prevenzione della corruzione, concentrando l'attenzione dell'Amministrazione regionale sulle misure che sono valutate più adeguate ai rischi individuati, evitando al contempo di introdurne di nuove senza aver prima verificato l'adeguatezza di quelle già previste.

ALLEGATI:

SEZIONE 1:

SOTTO SEZIONE "CONTESTO SOCIOECONOMICO":

- *Allegato 1 Indicatori contesto socioeconomico*

SEZIONE 2:

SOTTOSEZIONE "VALORE PUBBLICO"

- *Allegato 2 Indicatori per domini di benessere*
- *Allegato 3 Grafici indicatori*

SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

- *Allegato 4 Schede di dettaglio "Obiettivi strategici"*
- *Allegato 5 "Obiettivi strategici" lettera E*
- *Allegato 6 Schede di dettaglio "Obiettivi strategici" lettera E*
- *Allegato 7 Schede di dettaglio "Obiettivi Direzionali"*
- *Allegato 8 Cronoprogramma prevenzione anticorruzione*
- *Allegato 9 Mappatura dei processi Anticorruzione*
- *Allegato 10 Responsabili Trasparenza*
- *Allegato 11 P.O.L.A 2022/2024 con appendici 1 e 2*
- *Allegato 12 Sicurezza e telelavoro*
- *Allegato 13 Piano della Formazione*